

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        | 11 |
| Circulaires             | -  |
| Jurisprudence           | 5  |
| Réponses ministérielles | 3  |
| Informations générales  | 1  |

---

Retrouvez le  
CDG INFO  
et son index  
thématique

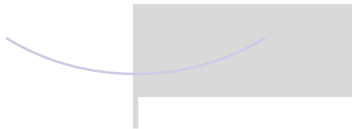
sur le site  
[www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr)

**N°2016-01**

Publié en janvier 2016



# CDG INFO



---

## Instances Paritaires

**CT** : le lundi 14 mars 2016.

La date de fin de réception des documents est fixée au 19 février 2016.

**CAP** : le mardi 22 mars 2016 .

La date de fin de réception des documents est fixée au 1<sup>er</sup> février 2016.

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 9 février 2016
  - **Commission de réforme** : le jeudi 21 janvier 2016
- 

### Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 8
- Réponses ministérielles page 11
- Information générale page 16
- Annuaire des services page 17



## Textes officiels

### [Arrêté du 17 décembre 2015 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2016](#)

sociale mentionnées à l'[article D. 242-17 du code de la sécurité sociale](#) sont les suivantes :

Pour les rémunérations ou gains versés à compter du 1er janvier et jusqu'au 31 décembre 2016, les valeurs (mensuelle et journalière) du plafond de la sécurité

- valeur mensuelle : 3 218 euros ;
- valeur journalière : 177 euros.

\*\*\*

### [Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 ministériel pris pour la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. au 1er janvier 2016 pour certains grades de la fonction publique d'État, rendant possible la transposition aux cadres d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie.

\*\*\*

### [Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 ministériel pris pour la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. au 1er janvier 2016 pour certains grades de la fonction publique d'État, rendant possible la transposition aux cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux, des éducateurs territoriaux des APS et des animateurs territoriaux.

Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur 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 ministériel pris pour la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. au 1er janvier 2016 pour certains grades de la fonction publique d'État, rendant possible la transposition aux assistants territoriaux socio-éducatifs.

\*\*\*

Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Règles fixant les conditions d'emploi, de gestion, de reclassement et de fin de fonctions des agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements.

Le présent décret entre en vigueur le **1<sup>er</sup> janvier 2016**.

Les nouvelles règles applicables au licenciement et à la procédure de fin de contrat ainsi que les obligations de reclassement sont applicables aux procédures engagées postérieurement à la publication du décret.

Les nouvelles dispositions relatives à l'entretien professionnel sont applicables aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Ce décret a notamment pour objet de :

- déterminer des critères de rémunération des agents contractuels ;
- étendre l'entretien professionnel aux agents contractuels recrutés sur emplois permanents par contrat à durée

déterminée de plus d'un an et organiser cet entretien professionnel annuellement ;

- préciser les conditions de recrutement des agents contractuels de nationalité étrangère ;

- compléter les mentions obligatoires devant figurer au contrat (motif précis du recrutement et de la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi) ;

- encadrer les durées de la période d'essai en fonction de la durée du contrat ;

- mettre en cohérence les règles de calcul de l'ancienneté pour l'octroi de certains droits (droits à congés, à formation, à réévaluation de la rémunération, à l'accès aux concours internes, au versement de l'indemnité de licenciement) avec celles introduites par la loi du 12 mars 2012 dans la loi du 26 janvier 1984 pour la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ;

- prévoir l'obligation de délivrance en fin de contrat, par l'autorité territoriale, d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs accomplie ;

- clarifier les conditions de renouvellement des contrats, les obligations en matière de reclassement et les procédures de fin de contrat et de licenciement.

Les contrats à durée déterminée en cours à la date d'entrée en vigueur du présent décret sont complétés, à l'occasion de leur renouvellement éventuel, des mentions obligatoires prévues aux trois premiers alinéas de l'article 3 du décret du 15 février 1988 susvisé dans sa rédaction issue du présent décret.

Les contrats à durée indéterminée sont complétés de ces mentions dans un délai au plus égal à six mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Les dispositions du décret du 15 février 1988 susvisé, dans sa rédaction antérieure au présent décret, relatives à la durée maximale de la période d'essai, demeurent applicables aux agents en

cours de période d'essai à la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Les procédures de fin de contrat et de licenciement engagées antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret restent régies par les règles du décret du 15 février 1988 susvisé dans leur rédaction antérieure à celle issue du présent décret.

Les procédures de reclassement mentionnées dans le décret du 15 février 1988 susvisé, dans sa rédaction issue du présent décret, ne sont applicables qu'aux procédures de licenciement engagées à compter de l'entrée en vigueur du présent décret.

\*\*\*

#### [LOI n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016](#)

L'article 148 prévoit plusieurs dispositions applicables dans le Fonction Publique Territoriale :

#### **- Transformation de prime en points d'indices selon le protocole parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR).**

Un abattement sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues par les fonctionnaires civils en position d'activité ou de détachement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi conduisant à pension civile ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique.

Le montant annuel de l'abattement prévu correspond aux montants annuels bruts des indemnités perçues par le fonctionnaire civil, dans la limite des plafonds forfaitaires annuels suivants :

- 1° Pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie A ou de même niveau : 389 € ;
- 2° Pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie B ou de même niveau : 278 € ;
- 3° Pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie C ou de même niveau : 167 €.

Le montant de l'abattement est, le cas échéant, réduit dans les mêmes proportions que le traitement perçu par l'agent au cours de la même année.

Le montant des indemnités prises en compte dans les assiettes des contributions de sécurité sociale et de la cotisation au régime public de retraite additionnel et obligatoire institué par

l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites tient compte de cet abattement.

La liste des indemnités non prises en compte pour le calcul de l'abattement, ainsi que les montants, les modalités et le calendrier de mise en œuvre de l'abattement sont déterminés par décret.

**- La suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale.**

L'article 78 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale comporte une nouvelle rédaction : «L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

« Il est fonction de l'ancienneté.

« Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'Etat, il peut être également fonction de la valeur professionnelle. L'avancement d'échelon est prononcé par l'autorité territoriale et se traduit par une augmentation de traitement. »

Toutefois, l'avancement d'échelon reste fonction, dans le corps ou le cadre d'emplois considéré, de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, conformément aux dispositions statutaires applicables avant l'entrée en vigueur de la présente loi :

1° Jusqu'à la publication des statuts particuliers et au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2016, pour les corps et cadres d'emplois de catégorie B et ceux, relevant de la catégorie A, d'infirmiers et de personnels paramédicaux et des cadres de santé ainsi que ceux de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801 ;

2° Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

-pour les cadres d'emplois de catégorie C.

-pour les autres corps et cadres d'emplois de la catégorie A.

Il est prévu à l'article 146 de cette loi que les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public reconnus atteints, au titre de leur activité au sein de de la fonction publique territoriale, d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés du travail et de la sécurité sociale peuvent demander à bénéficier d'une cessation anticipée d'activité et à percevoir à ce titre une allocation spécifique.

Cette allocation peut se cumuler avec une pension militaire de retraite, une allocation temporaire d'invalidité ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La durée de la cessation anticipée d'activité est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension des fonctionnaires qui sont exonérés du versement des cotisations pour pension.

Un décret en Conseil d'Etat en fixe les conditions d'application.

\*\*\*

[LOI n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016](#)

Il est notamment prévu à l'article 50 de cette loi, la réduction à due concurrence

du dépassement, en cas de dépassement du plafond des pensions servies par le régime général à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

\*\*\*

[Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail](#)

La grille d'évaluation des risques d'exposition aux agents chimiques dangereux est présentée en annexe de cet arrêté.

\*\*\*

[Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail](#)

Les classes et catégories de dangers définies à l'annexe I du règlement (CE)

n° 1272/2008 et mentionnées à l'article D. 4161-2 du code du travail dont relèvent les agents chimiques dangereux, sont listées par cet arrêté.

\*\*\*

[Décret n° 2015-1841 du 30 décembre 2015 relatif à la délivrance des extraits de casier judiciaire](#)

Ce décret précise les modalités de retrait au casier judiciaire d'une condamnation annulée par la cour de révision et de réexamen. Il **autorise également la délivrance du bulletin n° 2** aux

administrations de l'Etat, **aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics** ainsi qu'aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, pour le contrôle de leurs agents respectifs exerçant un emploi ou une **activité impliquant un contact habituel avec des mineurs**. Il précise enfin les modalités de délivrance du bulletin n° 3.

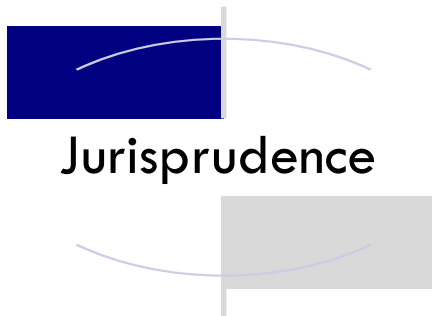
\*\*\*

[Décret n° 2015-1842 du 30 décembre 2015 révisant le barème des saisies et cessations des rémunérations](#)

Ce décret revalorise, au 1er janvier 2016, et sur le fondement des dispositions de l'article L. 3252-2 du code du travail, les

seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente, dans la série « France entière, hors tabac, ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ».

\*\*\*



## Jurisprudence

### Absence de service fait – retenue sur traitement – obligation de motivation (absence)

[Conseil d'État, 1ère / 6ème SSR, 02/11/2015, 372377, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

*Sauf dans le cas où elle révélerait par elle-même un refus opposé à une demande tendant à la reconnaissance d'un droit à*

*rémunération malgré l'absence de service fait, la décision par laquelle l'autorité administrative, lorsqu'elle liquide le traitement d'un agent, procède à une retenue pour absence de service fait constitue une **mesure purement comptable**, qui n'a pas le caractère d'une décision refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit au sens de l'article 1er de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979. **Elle n'a donc pas à être motivée.***

\*\*\*

### Droits et obligations des fonctionnaires – Liberté de pensée de conscience et de religion – Non-violation de l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

[CEDH, 5<sup>ème</sup> section, 26 novembre 2015, n° 64846 / 11](#)

La liberté d'opinion, notamment religieuse, des agents du service public est garanti par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'appartenance à une religion ne peut être inscrite dans le

dossier d'un agent public, elle ne peut constituer un critère discriminant à l'encontre d'un candidat ou d'un agent contractuel à une titularisation et certains aménagements du temps de travail sont autorisés au nom de la liberté religieuse, s'ils sont compatibles avec le bon fonctionnement du service.

*En même temps, la liberté de conscience de ces agents doit être conciliée avec l'exigence de neutralité religieuse propre au service public. Les fonctionnaires sont soumis à un devoir déontologique de neutralité. Le fonctionnaire doit assurer une stricte égalité de traitement des administrés dans l'exercice de ses fonctions, quelles que soient leurs convictions ou croyances. Le principe de neutralité de l'État implique que*

*l'administration et les services publics doivent donner toutes les garanties de la neutralité, mais doivent aussi en présenter les apparences pour que l'utilisateur ne puisse douter de cette neutralité.*

*La Cour retient toutefois qu'il incombe au juge administratif de veiller à ce que l'administration ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté de conscience des agents publics lorsque la neutralité de l'État est invoquée.*

*La Cour estime que les autorités nationales n'ont pas outrepassé leur marge d'appréciation en constatant l'absence de*

*conciliation possible entre les convictions religieuses de la requérante et l'obligation de ne pas les manifester puis en décidant de faire primer l'exigence de neutralité et d'impartialité de l'État.*

*La Cour estime que l'ingérence litigieuse peut passer pour proportionnée au but poursuivi. Partant, l'ingérence dans l'exercice de sa liberté de manifester sa religion était nécessaire dans une société démocratique, et il n'y a pas eu violation de l'article 9 de la Convention.*

\*\*\*

## **Sécurité et conditions de travail – Risques physiques – Jeunes travailleurs – Amiante.**

[Conseil d'État, 1ère / 6ème SSR, 18/12/2015, 373968, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Les articles L. 4153-8 et L. 4153-9 du code du travail et les textes pris pour leur application assurent la transposition des 1, 2 et 3 de l'article 7 de la directive 94/33/CE du 22 juin 1994. Si l'article R. 4153-41 du même code prévoit que la demande d'autorisation de déroger

précise les travaux nécessaires à la formation professionnelle pour lesquels elle est présentée, il incombe toutefois au pouvoir réglementaire, lorsqu'il détermine, sur le fondement de l'article L. 4153-9, la liste des catégories de travaux auxquels les travailleurs de moins de dix-huit ans peuvent être employés, par dérogation à l'article L. 4153-8, de vérifier la nécessité de dérogations pour les besoins de leur formation professionnelle et la possibilité d'assurer la protection de leur sécurité et de leur santé, dès lors que les travaux sont effectués sous la surveillance d'une personne compétente.

\*\*\*

## Devoir de loyauté – obligation de réserve – discipline.

CAA de NANTES, 3ème chambre, 01/10/2015, 14NT02046, Inédit au recueil Lebon

En l'espèce, il a été demandé à la directrice d'un Ehpad d'assister à une réunion afin d'exposer le fonctionnement les modalités de fonctionnement de son établissement dans le cadre d'un rattachement intercommunal, en présence de la directrice d'un établissement similaire. Cette agente, qui avait fait part à son employeur de son souhait de ne pas assister à cette réunion, en a cependant saisi l'occasion pour, entre

autres propos conformes à ce qui lui avait été demandé, souligner publiquement les dysfonctionnements qu'elle reprochait à la communauté d'agglomération, mettant en cause à la fois sa hiérarchie et le choix des élus. Les attestations et autres pièces figurant au dossier sont, malgré les dénégations de l'intéressée, de nature à établir la matérialité des propos tenus et des faits qui lui sont reprochés, qui sont de nature à révéler un manquement à son **devoir de loyauté et de réserve**. Une telle faute était, ainsi que l'ont estimé les premiers juges, de nature à justifier une sanction disciplinaire. Une exclusion de 3 jours n'étant pas jugée comme disproportionnée.

\*\*\*

## Logement de fonction – redevance.

Conseil d'État, 6ème / 1ère SSR, 01/10/2015, 372030, Publié au recueil Lebon

Il appartient à l'autorité municipale de fixer le montant de la redevance d'occupation d'un logement de fonction concédé par utilité de service à l'un de ses agents en tenant compte des caractéristiques du bien, des valeurs locatives constatées pour des logements comparables situés dans le même secteur géographique et des conditions particulières de l'occupation du logement, notamment des sujétions éventuellement imposées à l'agent. L'appréciation ainsi portée ne peut être censurée par le juge de l'excès de pouvoir que dans le cas où elle est entachée d'une erreur manifeste.

En l'espèce, le tribunal administratif a, par un jugement suffisamment motivé, estimé que le conseil municipal avait commis une erreur manifeste d'appréciation en retenant un montant de redevance situé dans la fourchette des loyers pratiqués pour des logements de composition et de superficie analogues, alors que la prise en compte des nuisances liées aux caractéristiques propres de l'appartement, situé au-dessus des ateliers municipaux et à proximité immédiate d'un terrain occupé sans autorisation ni aménagements par des gens du voyage, aurait dû le conduire à minorer ce montant par rapport aux loyers de biens comparables exempts de telles nuisances. En statuant ainsi, le tribunal n'a pas commis d'erreur de droit et s'est livré à une appréciation souveraine des faits de l'espèce qui, dès lors qu'elle est exempte de dénaturation, ne saurait être discutée devant le juge de cassation.



## Réponses ministérielles



### **Lutte contre l'absentéisme dans les collectivités territoriales**

[Question écrite n° 16209 n° 17164 de M. Roger Karoutchi \(Hauts-de-Seine - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 02/07/2015 - page 1543 du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 31/12/2015 - page 3642](#)

Un jour de carence pour les congés maladie « ordinaire » a été instauré en 2012 dans la fonction publique, puis abrogé par la loi de finances pour 2014. Les données de référence relatives aux absences pour raisons de santé dans la fonction publique territoriale n'ont pas montré de recul significatif des arrêts de courte durée entre 2011 et 2012. En effet, selon le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, la proportion des agents absents au moins un jour au cours de la semaine de référence est restée stable à 4,5 % dans la fonction publique territoriale. Selon la synthèse des bilans sociaux des collectivités locales réalisée par la direction générale des collectivités locales, en 2011, c'est-à-dire avant l'introduction d'un jour de carence dans la

fonction publique territoriale, on dénombrait en moyenne 21,8 journées d'absence par agent permanent, pour raisons de santé. Les motifs d'absence pour raisons de santé comprennent la maladie ordinaire, la longue maladie, les accidents du travail et la maladie professionnelle. Selon des résultats partiels obtenus sur un échantillon de 3 000 collectivités représentatives, le nombre moyen de jours d'absence pour raisons de santé s'établirait à 22,4 jours en 2013, alors que le dispositif du jour de carence était en vigueur. En 2014, année de l'abrogation du jour de carence, l'exploitation de l'enquête complémentaire aux bilans sociaux n'indique pas d'augmentation des absences pour raisons de santé : on observe une stabilité puisque le nombre de jours d'absences pour raisons de santé s'établirait à 22,1 jours par agent. Par ailleurs, les absences pour raisons de santé dans la fonction publique territoriale s'expliquent par le nombre important d'agents de catégorie C (plus des trois-quarts des effectifs) qui exercent des métiers à dominante technique, plus exposés aux risques. Elles s'expliquent également par la proportion assez importante d'agents de 50 ans et plus : 35

% contre 29 % dans la fonction publique de l'État et 28 % dans la fonction publique hospitalière. En outre, présentée comme un élément d'« équité » entre le secteur public et le secteur privé, l'application du jour de carence a, en réalité, mis en évidence le fait que les salariés du secteur privé bénéficiaient, dans une très large mesure, d'une neutralisation de ce dispositif. Selon un rapport de janvier 2015 de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, deux tiers des salariés du secteur privé sont protégés contre la perte de revenu induite par le délai de carence, par le biais de la prévoyance d'entreprise. Les fonctionnaires étaient dans une situation injuste par rapport à la très grande majorité des salariés puisque le jour de carence privait de toute rémunération 100 % des agents publics pour le premier

jour de leur arrêt maladie. La nécessaire recherche de l'équité entre fonctionnaires et salariés implique cependant que les arrêts maladie soient soumis, dans tous les cas, à un régime de contrôle identique et à un renforcement des mesures contre les arrêts abusifs. Le décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires prévoit, sous certaines conditions, une réduction de la rémunération du fonctionnaire en cas de non-transmission, à l'administration dont il relève, d'un avis d'interruption de travail dans un délai de quarante-huit heures. Enfin, la prévention de l'absence pour raison de santé passe avant tout par le développement d'actions nouvelles en matière de santé et de sérénité au travail et de qualité de vie au travail.

\*\*\*

### **Difficultés des collectivités territoriales pour assurer le suivi médical obligatoire de leurs agents**

[Question écrite n° 17837 de M. Jean-Claude Luche \(Aveyron - UDI-UC\) publiée dans le JO Sénat du 17/09/2015 - page 2165 Réponse du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 31/12/2015 - page 3642](#)

Les difficultés de recrutement de médecins de prévention s'inscrivent dans

le contexte plus général de la pénurie de médecins du travail à laquelle se heurtent les secteurs privé et public. Pour y répondre, la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail vise à valoriser l'attractivité de cette profession et à favoriser les passerelles vers cette spécialité. Les dispositions de ses décrets d'application n° 2012-135 et n° 2012-137 du 30 janvier 2012 ont été transposées à la fonction publique territoriale à la suite du protocole d'accord sur les risques psychosociaux (RPS) du 22 octobre 2013, qui prévoit, en son annexe 2, d'accroître

les possibilités de recrutement des médecins de prévention et de renforcer l'attractivité de la médecine de prévention. Ainsi, le décret n° 2015-161 du 11 février 2015 vient de modifier l'article 11 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, pour permettre aux services de médecine de prévention de recruter des collaborateurs médecins. Ces médecins s'engagent à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Ils sont encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions. Par ailleurs, l'article 24 J du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, adopté par l'Assemblée nationale le 7 octobre 2015, propose de porter la limite d'âge mentionnée à l'article 6-1 de la loi n° 84 834 du 13 septembre 1984 relative à la

limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public, à titre transitoire, à soixante-treize ans jusqu'au 31 décembre 2022 pour les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail, par les administrations de l'État, par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial, par les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ainsi que par toute autre personne morale de droit public recrutant sous un régime de droit public. Enfin, un cycle de concertation relatif à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a été engagé, en juin 2015, avec les organisations syndicales. Dans ce cadre, le groupe de travail consacré aux acteurs et instances de prévention traitera notamment des thématiques liées à la médecine de prévention.

\*\*\*

**Rédacteurs - grade – accès – promotion interne - quotas.**

[Assemblée Nationale du 17/11/2015 - page 8368](#)

[Question écrite N°72398 de M. Fabrice Verdier de M. Fabrice Verdier \(Socialiste, républicain et citoyen - Gard \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 13/01/2015 - page 128 de Madame la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO](#)

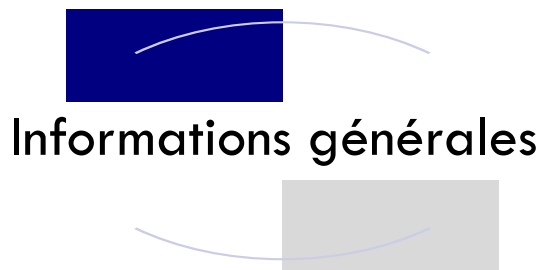
Les fonctionnaires territoriaux de catégorie C ont bénéficié d'une voie exceptionnelle de promotion interne, leur permettant l'accès au cadre d'emplois de rédacteur territorial à l'issue d'un examen professionnel prévu, pour une durée de cinq ans, par les décrets n° 2004-1547 et

n° 2004-1548 du 30 décembre 2004. Cet examen à fréquence annuelle a été ouvert sans contingentement du nombre des lauréats et avait pour objet d'accompagner la réforme de la catégorie C portant notamment fusion des cadres d'emplois des agents et des adjoints administratifs et non pas de créer des modalités pérennes de promotion. Conformément aux règles applicables aux promotions internes, les nominations effectives des lauréats dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux devaient être prononcées en appliquant une règle de quotas permettant une nomination par la voie de la promotion interne lorsqu'un certain nombre de recrutements extérieurs à la collectivité avaient eu lieu, en général trois recrutements extérieurs. Cette règle des quotas permet de diversifier le recrutement, de favoriser le recrutement de lauréats de concours, de conserver une pyramide des âges cohérente au sein de chaque collectivité et d'encourager la mobilité entre collectivités. Elle constitue une règle homogène de promotion interne pour des agents appartenant à un même cadre d'emplois bénéficiant d'un statut national mais relevant d'employeurs différents. En outre, la règle, des quotas permet d'assurer une sélectivité comparable à celle pratiquée dans la fonction publique de l'Etat, respectant en cela la parité entre ces deux versants de la fonction publique. Afin de favoriser la nomination effective des lauréats de l'examen professionnel exceptionnel au sein des collectivités, des quotas dérogatoires ont été prévus en leur faveur successivement par les décrets n° 2004-

1547 du 30 décembre 2004, n° 2006-1462 du 28 novembre 2006, n° 2010-329 du 22 mars 2010 et, enfin, par le décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux qui a fixé un quota particulièrement favorable pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 1er août 2015. De plus, alors même que la validité de l'examen était provisoire et prenait fin le 30 novembre 2011, le décret du 30 juillet 2012 précité a prolongé sa validité sans limitation de durée, contrairement aux règles dans ce type de dispositif de promotion spécifique. Depuis le 1er août 2015, le quota de principe d'une promotion interne pour trois recrutements extérieurs est applicable, en application de l'article 9 du décret du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale. Sont éligibles à la promotion interne de rédacteurs territoriaux les lauréats de l'examen professionnel, quel que soit leur grade, ainsi que les agents titulaires du grade d'adjoint administratif principal de 1re classe comptant au moins dix ans de services publics effectifs dont cinq dans le cadre d'emplois et, enfin, sous certaines conditions de durée de service et de grade, les membres du cadre d'emplois d'adjoint administratif ayant exercé pendant une période d'au moins quatre années les fonctions de secrétaire de mairie de moins de 2 000 habitants. En conclusion, les agents de catégorie C lauréats de l'examen professionnel ont bénéficié pendant près de dix années de quotas de promotion interne très

favorables et sont toujours éligibles, pour ceux qui n'auraient pas été nommés, à la promotion interne au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux au même titre que les adjoints territoriaux ayant exercé les fonctions de secrétaire de mairie pendant au moins quatre ans et ceux ayant atteint

le grade sommital d'adjoint administratif principal de 1re classe. **Au regard de ces éléments, mais aussi pour tenir compte du juste pyramidage des effectifs, il n'est pas prévu de nouvelles dérogations à la règle de principe en matière de quotas au bénéfice de ces agents.**



## Informations générales

### Activités accessoires et affiliation à l'IRCANTEC

L'arrêt de la [Cours de Cassation N° 13-24301 du 06/11/2014](#) indique que toute activité accessoire impose une affiliation à l'IRCANTEC.

L'IRCANTEC confirme que cet arrêt met fin au conflit de compétences existant entre le RAFP et l'Ircantec : « *La Cour de Cassation précise à cette occasion que le bénéfice du RAFP suppose d'avoir la qualité de fonctionnaire. Or, en l'espèce la Cour constate que l'activité concomitante est exercée en tant qu'agent non titulaire pour un emploi indépendant de l'emploi principal de l'intéressé. Dès lors, le juge considère que l'activité ne doit pas être prise en compte par le RAFP.*

*Désormais, l'Ircantec peut prendre en compte les activités accomplies en tant qu'agent non titulaire concomitamment à un emploi de fonctionnaire, [...] sous réserve que ces activités n'aient pas été retenues par un régime spécial. »*

## 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
- 02 41 24 18 84

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 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 23 Com. Médical (affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Réforme (affiliées)

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