



---

Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

Textes officiels	4
Circulaires	1
Jurisprudence	8
Réponses ministérielles	2
Informations générales	1

---

Retrouvez le  
CDG INFO  
et son index  
thématique

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



# CDG INFO



---

## Instances Paritaires

**CT** : le lundi 27 juin .

*La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 3 juin.*

**CAP** : le lundi 09 mai 2016. (*rappel*)

Délai d'envoi forclus.

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 10 mai 2016
- **Commission de réforme** : le jeudi 28 avril 2016  
le jeudi 26 mai 2016

---

### Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 4
- Circulaires page 11
- Informations générales page 12
- Réponses ministérielles page 13
- Annuaire des services page 16



## Textes officiels

[Arrêté du 18 mars 2016 fixant le modèle du formulaire « certificat médical accident du travail - maladie professionnelle » - NOR : AFSS1608051A](#)

Par arrêté du ministre des finances et des comptes publics et de la ministre des affaires sociales et de la santé en date du 18 mars 2016, est fixé le modèle S6909d du formulaire « *Certificat médical accident du travail - maladie professionnelle* » enregistré par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique sous

le numéro CERFA 11138\*04. La notice est également enregistrée sous le numéro CERFA 50513#04.

Ce formulaire peut être obtenu auprès des organismes d'assurance maladie. Il est également accessible sur les sites internet [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr) et [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) en tant que spécimen.

L'arrêté du 27 janvier 2014 fixant le modèle du formulaire « certificat médical accident du travail - maladie professionnelle » est abrogé.

\*\*\*

[Ordonnance n° 2016-301 du 14 mars 2016 relative à la partie législative du code de la consommation](#)

Les agents mentionnés à l'article L. 1312-1 du code de la santé publique [**dont les agents des collectivités territoriales habilités et assermentés**], qui disposent à

cet effet des pouvoirs prévus aux articles L. 1421-2 à L. 1421-3 du même code sont habilités à rechercher et à constater les infractions aux dispositions du livre IV et les infractions et les manquements mentionnés aux articles L. 511-12 et L. 511-13 [sécurité et hygiène des denrées alimentaires].

\*\*\*

[Décret n° 2016-456 du 12 avril 2016 abrogeant le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial](#)

Entrée en vigueur : le 15/04/2016.

Le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992, pris en application de la loi du 17

juillet 1992, n'est quasiment plus applicable aujourd'hui, car il repose sur le mécanisme d'agrément préfectoral supprimé par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009. Seul son article 3, qui précise qu'un maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au plus deux apprentis, conserve une portée. Par conséquent, le dispositif réglementaire régissant le nombre maximum d'apprentis par maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial est aligné sur celui du droit commun, à savoir deux apprentis et un apprenti dont la formation est prolongée suite à échec à un examen.

\*\*\*

[LOI n° 2016-457 du 14 avril 2016 relative à l'information de l'administration par l'autorité judiciaire et à la protection des mineurs](#)

Le ministère public peut informer par écrit l'administration des décisions suivantes rendues contre une personne qu'elle emploie, y compris à titre bénévole, lorsqu'elles concernent un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement :

- « 1° La condamnation, même non définitive ;
- « 2° La saisine d'une juridiction de jugement par le procureur de la République ou par le juge d'instruction ;
- « 3° La mise en examen.

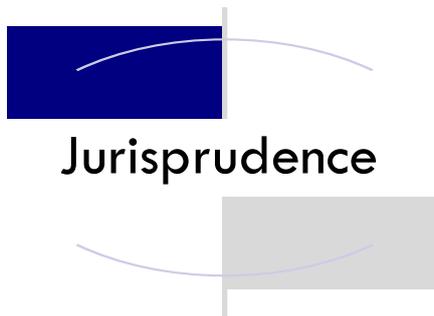
« Le ministère public ne peut procéder à

cette information que s'il estime cette transmission nécessaire, en raison de la nature des faits ou des circonstances de leur commission, pour mettre fin ou prévenir un trouble à l'ordre public ou pour assurer la sécurité des personnes ou des biens.

Le ministère public notifie sans délai de l'issue de la procédure et informe la personne concernée de cette notification.

La loi prévoit une liste des crimes, délits et infractions pouvant faire l'objet de cet information.

\*\*\*



## Jurisprudence

**Suspension de fonctions – absence de nature de sanction disciplinaire – respect de la présomption d’innocence – position d’activité - maladie**

[CAA de NANTES, 4ème chambre, 12/01/2016, 14NT00126, Inédit au recueil Lebon](#)

*la décision portant suspension de fonctions de l’agent ne constituait pas une sanction disciplinaire mais une mesure conservatoire prise dans l’intérêt du service. Dès lors, le requérant ne peut utilement soutenir que l’autorité administrative aurait méconnu le principe*

*de la présomption d’innocence en prenant une telle mesure sans attendre que les juridictions répressives se soient définitivement prononcées.*

*Le fonctionnaire qui fait l’objet d’une mesure de suspension est maintenu en position d’activité. Ainsi, il a droit en cette qualité à des congés de maladie ou de longue maladie en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l’impossibilité d’exercer les fonctions qu’il exercerait s’il n’était pas suspendu et bénéficie du régime de rémunération afférent à ces congés. En plaçant ce fonctionnaire en congé de maladie ou de longue maladie, l’autorité compétente met nécessairement fin à la mesure de suspension.*

\*\*\*

**Cessation de fonctions – Retraite – limite d’âge.**

[CAA de PARIS, 10ème chambre, 19/01/2016, 14PA03815, Inédit au recueil Lebon](#)

*Une agente a saisi le Tribunal administratif de Paris de deux demandes tendant, d’une*

*part, à l’annulation de la décision par laquelle un maire l’a admise à faire valoir ses droits à la retraite pour cause de limite d’âge.*

*Aux termes de l’article 92 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « Le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de la limite d’âge de son emploi, sous réserve*

*des exceptions prévues par les textes en vigueur ». La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et les décrets pris pour son application ne comportent aucune disposition repoussant au-delà de 65 ans la limite d'âge de départ à la retraite des fonctionnaires nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1951. L'agente, fonctionnaire sédentaire née le 11 mars 1948, dont la limite d'âge était fixée à 65 ans avant l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010, et n'a pas été modifiée par celle-ci, et qui ne se prévalait d'aucune dérogation prévue par les textes en vigueur, a été par suite à bon droit mise à la retraite d'office pour cause de limite d'âge à compter du 12 mars 2013.*

***la collectivité publique est tenue, sans disposer d'aucun pouvoir d'appréciation, d'admettre à faire valoir ses droits à pension l'agent atteignant la limite d'âge***

***légal, et qui ne s'est prévalu d'aucun droit à prolongation au-delà de la limite d'âge. En tout état de cause, la nomination d'un fonctionnaire au-delà de la limite d'âge de départ à la retraite prévue par des dispositions législatives, et insusceptible de se rattacher à de telles dispositions législatives, constituerait un acte inexistant. L'agente se trouvant dans cette situation, la ville avait compétence liée pour prendre l'arrêté attaqué, comme l'ont rappelé à bon droit les premiers juges. Dès lors, les moyens de la requérante, tirés de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de l'insuffisante motivation de la décision, ou de l'absence de définition de ses états de service, ne peuvent qu'être écartés comme inopérants.***

\*\*\*

### **Notation – évaluation – Sanction disciplinaire – Non bis in idem.**

**[CAA de BORDEAUX, 6ème chambre \(formation à 3\), 04/01/2016, 14BX01497, Inédit au recueil Lebon](#)**

Un conducteur territorial spécialisé, affecté au service de ramassage des ordures ménagères d'une communauté de communes, s'est opposé à sa hiérarchie à l'occasion de la réorganisation des cycles de travail qui s'est déroulée de fin septembre à mi-octobre 2010.

Le président de la communauté de communes a infligé un blâme à l'agent, par arrêté, à la suite du refus de ce dernier de se conformer aux nouveaux horaires de

travail le 15 octobre 2010 alors qu'il avait été informé de la réorganisation des cycles de travail, entrée en vigueur le 7 octobre précédent, ce qui impliquait qu'il prenne son service à 8 h avec l'ensemble des autres agents. L'agent a volontairement choisi de ne pas obéir à sa hiérarchie. Il ne ressort pas des pièces du dossier que ces nouveaux horaires étaient manifestement illégaux et qu'ils justifiaient qu'ils ne soient pas respectés. Dans ces conditions, ainsi que l'ont estimé les premiers juges, il est établi que ce blâme n'a pas été infligé à l'agent du fait de son engagement syndical mais en raison de son manquement à l'obligation de servir.

La note du requérant a été abaissée de 14,75 à 11,50 en 2010. Pour justifier du bien-fondé tant de la note que de

l'appréciation portée sur la fiche de notation de l'agent au titre de l'année 2010, la communauté de communes soutient notamment que le 15 octobre 2010, il a pris son service à 4 heures du matin, au lieu de 8 heures, en raison de son refus d'appliquer la nouvelle organisation de travail et qu'il a refusé depuis le 10 novembre 2010 et jusqu'au 11 juillet 2011, et donc, au titre de la seule année 2010, jusqu'au 31 décembre 2010, de prendre les clefs de la déchèterie pour démarrer et terminer son service obligeant d'autres agents à assumer cette responsabilité à sa place. Dans ces conditions, et alors que les ordres

auxquels l'agent a refusé de se soumettre n'étaient pas manifestement illégaux provoquant ainsi une perturbation prolongée de l'organisation du service, les **appréciations en litige ne peuvent qu'être regardées comme portant sur la manière de servir de l'intéressé, et non comme constituant une sanction de l'intéressé.** Dans les circonstances de l'espèce, en abaissant de 14,75 à 11,50 sa notation pour 2010, la communauté de communes n'a commis aucune erreur manifeste d'appréciation. Le requérant ne justifie pas qu'un tel abaissement aurait été pris au regard de son engagement syndical.

\*\*\*

### **Mesure d'ordre intérieur – Intérêt du service – Mutation – Absence d'atteinte au droit et prérogative d'un agent.**

[CAA de PARIS, 10ème chambre, 19/01/2016, 14PA02328, Inédit au recueil Lebon](#)

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent **de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours.** Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération.

Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable.

Il ressort des pièces du dossier que dans la nuit du 18 au 19 septembre 2012 une violente altercation a opposé un agent à l'un de ses collègues de travail, altercation faisant suite à de précédentes altercations verbales. Ainsi le Centre d'action sociale est fondé à soutenir que le climat conflictuel régnant entre les agents de l'équipe de nuit était de nature à affecter les conditions de travail au sein de cet établissement, et qu'il était dans l'intérêt du service d'affecter l'agent dans un autre établissement. Ainsi la mesure litigieuse ne présentait pas le caractère d'une sanction disciplinaire, mais constituait une mutation **prononcée dans l'intérêt du service.** Par ailleurs, l'agent est appelé à exercer des fonctions comparables à celles qu'il exerçait. Les deux établissements sont géographiquement proches et cette mutation n'a pas porté atteinte aux droits

et prérogatives que le requérant tient de son statut et n'a eu aucune conséquence

sur sa rémunération ni sur ses perspectives de carrière.

\*\*\*

**Conditions de travail – Souffrance psychologique – lien avec l'activité professionnelle – Maladie professionnelle.**

[CAA de NANTES, 3ème chambre, 15/12/2015, 15NT00217, Inédit au recueil Lebon](#)

En l'espèce, un attaché territorial principal, a occupé les fonctions de directeur général des services d'une commune entre le 1er janvier 2002 et le 22 avril 2009, date à laquelle le maire de la commune a mis fin à son détachement sur cet emploi fonctionnel et l'a affecté à compter du 1<sup>er</sup> mai 2009 sur un emploi correspondant au grade d'attaché principal. L'agent a été placé en congé de longue maladie pour une pathologie cancéreuse pour la période du 6 avril 2010 au 5 avril 2011 et a ensuite été placé en congé de maladie ordinaire à compter du 7 avril 2011 en raison d'une autre pathologie résultant d'une souffrance psychologique qu'il impute à ses conditions de travail dans ses fonctions d'attaché principal depuis le 1er mai 2009.

L'agent a saisi, le 11 août 2011, la commission de réforme qui, dans son avis, a estimé que la dernière pathologie décelée était directement liée à son activité professionnelle et devait être regardée comme imputable au service à

compter du 7 avril 2011. Néanmoins, l'autorité territoriale n'a pas suivi cet avis et a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cette pathologie. Ainsi, l'agent a été placé en position de congé de maladie ordinaire à mi-traitement pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2011 au 7 février 2012.

La commune conteste la teneur de l'avis du 24 novembre 2011 par lequel la commission de réforme a estimé que la pathologie était directement liée à l'activité professionnelle de l'agent et devait être considérée comme imputable au service à compter du 7 avril 2011, lendemain de la date à laquelle il devait reprendre ses fonctions.

Il ressort des pièces du dossier, et notamment de la lettre du médecin de prévention du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire-Atlantique, du rapport de ce médecin, du rapport du médecin au service des consultations externes des pathologies professionnelles du CHU de Nantes, établi à la demande du médecin de prévention, et enfin du rapport du psychiatre, établi à la demande de la commune, dont les conclusions argumentées sont convergentes et ne se bornent pas, contrairement à ce que soutient la commune, à relater les dires de l'agent, que l'existence d'une souffrance psychique

en lien avec les conditions de travail de l'intéressé antérieures à avril 2010 est établie. Par suite, la réalité de la pathologie et son caractère imputable au service doivent être regardés comme établis. En conséquence, en refusant de reconnaître l'imputabilité au service de

cette pathologie, la commune a entaché ses décisions d'une erreur d'appréciation.

La commune n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Nantes a fait droit à la demande de l'agent.

\*\*\*

**Refus de titularisation –  
insuffisance professionnelle –  
Femme enceinte – Absence de  
motivation.**

[Cour Administrative d'Appel de Marseille,  
8ème chambre - formation à 3,  
02/02/2016, 14MA05027, Inédit au  
recueil Lebon](#)

Une agente recrutée par une commune afin d'exercer les fonctions d'agent de surveillance de la voie publique, a vu son contrat renouvelé à trois reprises, avant d'être nommée adjointe administrative stagiaire de 2<sup>ème</sup> classe. L'autorité hiérarchique ayant estimé qu'elle n'avait pas donné entière satisfaction durant son année de stage, celui-ci a été prorogé pour une durée de six mois supplémentaires, avant que l'autorité territoriale ne mette un terme au stage de la requérante, en invoquant son insuffisance professionnelle.

Si le principe général posé par les dispositions de l'article L. 1225-1 du code du travail **qui interdit de licencier une**

**femme salariée en état de grossesse, s'applique aux femmes employées dans les services publics lorsqu'aucune nécessité propre au service ne s'y oppose, les décisions refusant la titularisation d'un agent stagiaire à l'expiration de son stage réglementaire pour insuffisance professionnelle** et mettant fin par suite à ses fonctions, **n'entrent pas dans le champ d'application dudit principe**, ainsi que l'ont indiqué, à bon droit, les premiers juges. Dès lors, l'agente, dont rien au dossier ne laisse au demeurant supposer que le refus de la titulariser à l'expiration de son stage probatoire aurait été motivé par la circonstance qu'elle a informé son employeur de sa grossesse quelques mois auparavant, ne peut utilement soutenir que l'arrêté serait intervenu en méconnaissance dudit principe.

Pour contester le motif à l'origine de la décision litigieuse, l'agente fait également valoir qu'elle a toujours donné satisfaction dans son travail, s'est montrée consciencieuse, ponctuelle et assidue dans celui-ci. Il lui a été reproché un

relâchement dans son comportement, à savoir des propos parfois irrespectueux vis à vis de ses collègues, d'élus ou encore de certains de ses supérieurs hiérarchiques, des retards, le non-respect de certaines consignes données, ainsi que des attitudes traduisant un mauvais état d'esprit dans le travail et un manque d'esprit d'équipe pourtant indispensable dans l'exercice des fonctions qui étaient les siennes. Plusieurs éléments du dossier attestent ainsi que l'intéressée a notamment parfois fait usage de sa langue maternelle durant son service ou, encore, qu'elle a pu se réjouir de l'incendie ayant endommagé le domicile de sa supérieure hiérarchique. Par ailleurs, il ne ressort pas de l'ensemble de ces mêmes pièces que le maire de la commune se serait fondé sur d'autres

éléments que ceux tenant à la manière de servir de l'intéressée qui se trouvait, de par sa qualité de stagiaire, dans une situation probatoire et provisoire.

Dans ces conditions, et alors qu'elle avait fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre de la part de sa hiérarchie, l'agente n'est pas fondée à soutenir que la décision contestée aurait le caractère d'une sanction, ni, par suite et en tout état de cause, qu'elle devait être précédée de la mise en oeuvre de la procédure disciplinaire. Elle n'est pas davantage fondée à soutenir qu'elle serait entachée d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir.

\*\*\*

### **Discipline– procédure – Fait ayant motivé une condamnation pénale servant de base à la procédure disciplinaire.**

[CAA de PARIS, 10ème chambre, 02/02/2016, 15PA01976, Inédit au recueil Lebon](#)

La requérante soutient que le principe " non bis in idem " a été violé par la ville de Paris dès lors qu'elle a déjà été condamnée par un jugement correctionnel du Tribunal de grande instance de Paris.

Toutefois, d'une part, aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à l'administration de **se fonder sur les faits ayant motivé une condamnation pénale pour déclencher une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent, dans l'intérêt du service**. D'autre part, bien qu'étrangers au service, les faits à raison desquels l'intéressée a été condamnée pénalement et qui sont **incompatibles avec les fonctions qu'elle exerce**, sont de nature à justifier, à supposer même que ces faits n'auraient ni porté atteinte à la réputation de la ville de Paris, ni eu un retentissement sur le service, une sanction disciplinaire. Ainsi la requérante n'est pas fondée à soutenir que le maire aurait

entaché son arrêté d'erreur de droit pour avoir méconnu le principe " non bis in idem " et pris en compte des agissements dont elle s'est rendue coupable en dehors de l'exercice de ses fonctions.

En l'espèce, eu égard à la gravité des faits, lesquels sont incompatibles avec l'exercice de la fonction d'agent technique de la petite enfance, la ville de Paris n'a pas commis d'erreur d'appréciation en infligeant la sanction de révocation.

\*\*\*

**Disponibilité – maintien d’office – réintégration – refus du poste – absence d’allocation chômage.**

[Conseil d'État, 1ère / 6ème SSR, 24/02/2016, 380116, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Le fonctionnaire territorial qui, demandant sa réintégration après avoir été placé en disponibilité pour convenances personnelles pendant une durée n'ayant pas excédé trois années, doit se voir proposer une des trois premières vacances d'emploi dans sa collectivité d'origine et que, s'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emploi, emploi ou corps en vue de cette réintégration, la collectivité peut le

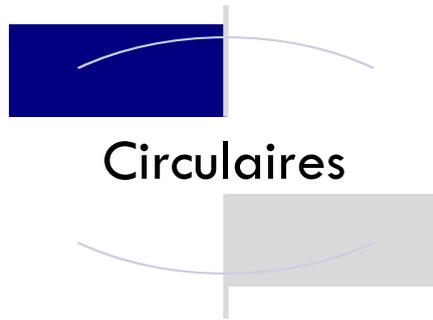
licencier après avis de la commission administrative paritaire mais n'est pas tenue de le faire.

Un fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé, sur sa demande, en disponibilité, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage **que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté.**

Tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé un **emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables**, qui lui a été proposé par la collectivité en vue de sa réintégration.



\*\*\*



## Circulaires

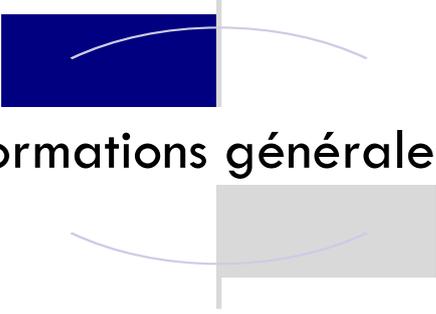
[Circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique NOR: RDFS1609100C.](#)

la présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique résultant des dispositions combinées de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : les emplois et les agents

concernés, le calcul de l'objectif chiffré de nominations de personnes du sexe le moins représenté et de la contribution financière éventuelle dont l'employeur doit s'acquitter en cas de non-respect de cette obligation, les circuits de déclaration pour chacun des versants de la fonction publique. La circulaire comporte également en annexe les modèles de formulaires déclaratifs à disposition des employeurs.

L'[article 4](#) du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique prévoit cette déclaration annuelle pour les secrétaires généraux de ministères, les régions, les départements, la métropole de Lyon, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants ainsi que le centre national de gestion.

\*\*\*



## Informations générales

### [Dématérialisation de la saisine de la commission de déontologie \[rappel\]](#)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la saisine du secrétariat de la commission de déontologie de la fonction publique pour les demandes de cumul d'activités et de départ dans le secteur privé est entièrement dématérialisée.

Les formulaires de télé-déclarations d'exercice d'une activité privée, ou de création ou de reprise d'entreprise, et de

poursuite d'une activité privée sont mis en ligne sur [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). De même, les pièces constitutives de tout dossier de saisine de la commission de déontologie peuvent être chargées sur cette interface.

Un accusé de réception sera envoyé automatiquement après réception et enregistrement du dossier par la commission de déontologie.



## Réponses ministérielles



### **filière culturelle - statut – évolution – perspectives.**

[Question N° 78698 de M. Philippe Folliot \(Union des démocrates et indépendants - Tarn \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 28/04/2015 page : 3151 Réponse de Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 29/12/2015 page : 10738](#)

Les cadres d'emplois de catégorie A de la filière culturelle (patrimoine et bibliothèques) de la fonction publique territoriale ont été construits, au-début des années 1990, par homothétie avec les corps de catégorie A relevant des ministères chargés de la culture et de l'enseignement supérieur et regroupant les fonctionnaires de l'Etat en charge de la conservation et de la mise en valeur du patrimoine national. L'existence de corps et de cadres d'emplois homologues permet de faciliter la mobilité entre les deux versants de la fonction publique, pour l'exercice de missions relevant d'une même famille de métiers. La catégorie A de la filière patrimoine et bibliothèques, dans chacun des deux versants, est structurée autour de corps et de cadres

d'emplois. Un premier niveau d'encadrement et d'expertise correspond au corps interministériel des bibliothécaires, et aux cadres d'emplois des attachés territoriaux de conservation et des bibliothécaires territoriaux. Ces corps et cadres d'emplois recrutant au niveau licence culminent à l'indice brut 801. Un second niveau d'encadrement et d'expertise correspond aux corps et cadres d'emplois de conservateurs, dont le grade de début culmine à l'indice brut 852. Cette architecture spécifique des filières culturelles de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale a conduit jusqu'ici à ne pas procéder à la création d'un grade d'avancement culminant à l'indice brut 966, à la différence d'autres corps et cadres d'emplois relevant de la catégorie A et recrutant au niveau licence. L'analyse de la structure des effectifs de la filière patrimoine de la fonction publique territoriale permet, en outre, de constater que la promotion du cadre d'emplois de premier niveau vers le cadre d'emplois de niveau supérieur s'opère de manière assez fluide. Le cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation représente en effet 66 % de l'effectif de la catégorie A de cette filière, contre 34 % pour le cadre

d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine. A titre de comparaison, au sein de la filière administrative, le niveau encadrement supérieur ne représente que 2 % des effectifs de la catégorie A. Enfin, s'agissant de la comparabilité des carrières des conservateurs du patrimoine de la fonction publique de l'Etat et de ceux de la fonction publique territoriale, la fusion, en un seul corps, des corps de conservateurs et conservateurs généraux du patrimoine intervenue à la suite de l'entrée en vigueur du décret no 2013-788 du 28 août 2013, a permis aux fonctionnaires de l'Etat d'accéder, par avancement de grade, à une rémunération indiciaire terminale relevant du groupe « hors-échelle C ». Sont éligibles à cet avancement donnant lieu à avis de la commission administrative paritaire du corps, les conservateurs en chef justifiant d'un parcours professionnel diversifié au regard de l'exercice de responsabilités d'encadrement ou de la qualité des travaux scientifiques effectués. Les modalités selon lesquelles ces dispositions pourraient être transposées à la fonction publique territoriale devront faire l'objet d'une réflexion portant sur les conditions

d'appréciation des critères d'éligibilité à l'avancement. En l'état actuel de la réglementation, les conservateurs territoriaux ne sont pas soumis à une obligation de mobilité fonctionnelle, contrairement aux conservateurs du patrimoine de la fonction publique de l'Etat. D'autre part, dans la mesure où les commissions administratives paritaires sont créées dans la fonction publique territoriale, en application de l'article 28 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984, par catégories et non par cadres d'emplois, il conviendra de s'interroger sur les conditions dans lesquelles pourrait être rendu un avis des représentants du personnel sur la qualité des travaux scientifiques et le niveau des responsabilités exercées par les candidats à l'avancement. Par ailleurs, le protocole relatif à l'avenir de la fonction publique, parcours professionnels, carrières et rémunérations élaboré à la suite de discussions approfondies avec les organisations syndicales et les employeurs publics, est mis en oeuvre. Il prévoit la revalorisation des corps et cadres d'emplois de catégorie A à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

\*\*\*

**Agent non titulaire reconnu inapte totalement et définitivement - temps non complets affilié à l'IRCANTEC**

[Question écrite n° 16059 de M. Gérard Cornu \(Eure-et-Loir - UMP\) publiée dans](#)

[le JO Sénat du 30/04/2015 - page 979, Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 31/03/2016 - page 1318](#)

Le recrutement de fonctionnaires à temps non complet a été prévu par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions

statutaires relatives à la fonction publique territoriale, pour répondre à des besoins spécifiques aux collectivités territoriales. Toutefois, l'affiliation de ces fonctionnaires à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) n'est logiquement prévue qu'à partir d'un nombre minimal d'heures de travail. Celui-ci a été fixé par délibération de la CNRACL du 3 octobre 2001 à 4/5ème de la durée légale hebdomadaire, soit 28 heures. Pour les durées de service inférieures, les fonctionnaires sont affiliés à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) et donc

au régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès et accidents du travail. En revanche, et c'est une mesure protectrice pour eux, ces fonctionnaires bénéficient du régime chômage prévu pour les fonctionnaires à temps complet. Or, les collectivités territoriales doivent assurer elles-mêmes le financement de l'allocation d'assurance chômage de leurs agents titulaires. Ceci explique la situation individuelle exposée, qui résulte de l'équilibre trouvé par le législateur entre les droits des agents et les contraintes imposées aux collectivités territoriales.

\*\*\*

## 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