



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	5
Circulaires	0
Jurisprudence	3
Réponses ministérielles	11
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
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. (rappel)

CAP : le lundi 04 octobre 2016.

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 31 août.

Instances Médicales

- **Comité Médical :** le mardi 21 juin 2016 (*rappel*)
le mardi 19 juillet 2016
le mardi 23 août 2016
- **Commission de réforme :** le jeudi 30 juin 2016 (*rappel*)
le jeudi 08 septembre 2016

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Réponses ministérielles page 11
- Annuaire des services page 21



Textes officiels

[Décret n° 2016-717 du 30 mai 2016 relatif aux modalités de classement d'échelon lors de la nomination dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : les fonctionnaires accédant à un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, classés dans ce nouveau cadre d'emplois par référence à l'indice détenu dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine.

Objet du décret : accompagnement de la montée en charge des revalorisations indiciaires mises en œuvre dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

Entrée en vigueur : les dispositions de ce texte entrent en vigueur le **1^{er} janvier 2016**, conformément aux dispositions de l'article 148 de la loi de finances pour 2016.

Ce décret vise à corriger, pendant la période de mise en œuvre progressive des mesures de revalorisation indiciaire prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, les effets de l'application différée, sur la période 2016-2019, de ces mesures. Ainsi, le décret vise à ce que le classement résultant de la prise en compte de l'indice détenu dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine s'opère dans les mêmes conditions que celles prévalant en application des dispositions statutaires et indiciaires en vigueur au 31 décembre 2015, jusqu'au 31 décembre 2019. Les dispositions du décret ne sont pas applicables aux fonctionnaires classés dans un cadre d'emplois en application d'un tableau de correspondance d'échelons ou d'un prorata de l'ancienneté de services acquise avant la nomination dans ce cadre d'emplois. Il ne s'applique pas non plus en cas de détachement ou d'intégration directe.

[Décret n° 2016-612 du 18 mai 2016 relatif aux informations communiquées par l'autorité judiciaire aux administrations, notamment en cas de procédures concernant des personnes exerçant une](#)

[activité les mettant en contact habituel avec des mineurs](#)

Publics concernés : personnes poursuivies ou condamnées ; magistrats du ministère

public ; administrations, personnes morales de droit privé chargées d'une mission de service public et ordres professionnels.

Objet : définition des modalités de l'information par l'autorité judiciaire des autorités administratives compétentes, en cas de procédures pénales concernant des personnes exerçant une profession ou une activité impliquant un contact habituel avec des mineurs.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 20 mai 2016.

Le présent décret précise les modalités de mise en œuvre des articles [11-2](#) et [706-47-4](#) du code de procédure pénale qui prévoient l'information des administrations - et des personnes morales de droit privé chargées d'une mission de service public et ordres professionnels dans les cas prévus par

[l'article 11-2 du code de procédure pénale](#) - par l'autorité judiciaire.

S'agissant des dispositions générales de l'article 11-2, il précise les modalités de transmission de l'information, la nature des informations transmises et, le cas échéant, des documents pouvant ou devant être communiqués, ainsi que les conséquences en cas de non-lieu, relaxe et acquittement.

Dans les cas relevant de l'article 706-47-4, relatif aux personnes exerçant une profession ou une activité les mettant en contact habituel avec des mineurs qui sont condamnées ou placées sous contrôle judiciaire dans une procédure pénale relative à certaines infractions graves, de nature sexuelle ou commise contre des mineurs, et qui prévoit que le ministère public est tenu d'en informer les administrations dont relèvent ces personnes, ce décret détermine notamment les professions et activités concernées et les autorités destinataires de l'information.

[Décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation](#)

Public concerné : les agents publics rémunérés sur la base d'un indice.

Objet : revalorisation du point d'indice.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le **1^{er} juillet 2016** (pour la

première revalorisation de 0,6 %) et le **1^{er} février 2017** (pour la deuxième revalorisation de 0,6 %).

Ce texte augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 0,6 % à compter du 1^{er} juillet 2016, puis de 0,6 % à compter du 1^{er} février 2017. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à 5 589,69 euros à compter du 1^{er} juillet 2016, puis à 5 623,23 euros à compter du 1^{er} février 2017.

[Décret n° 2016-709 du 30 mai 2016 modifiant le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires](#)

Objet : indemnités accordées aux sapeurs-pompiers volontaires.

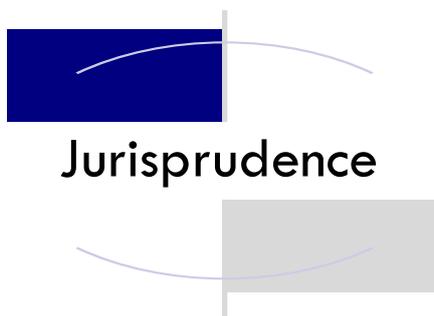
Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1^{er} juin 2016.

Le code de la sécurité intérieure prévoit que le sapeur-pompier volontaire a droit, pour l'exercice de ses fonctions et de ses activités au sein des services d'incendie et de secours, à des indemnités.

[Le décret du 16 avril 2012](#), modifié par le présent décret, a pour objet de préciser les missions qui donnent lieu à indemnité ainsi que les montants et les modalités de calcul de celle-ci : le présent texte actualise les montants minimal et maximal de l'indemnité.

[Arrêté du 30 mai 2016 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires](#)

Arrêté fixant le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires à compter du 1^{er} juin 2016.



Jurisprudence

Nouvelle bonification indiciaire – fonctions d'accueil à titre principal.

[CAA de NANTES, 3ème chambre, 03/03/2016, 14NT02729, Inédit au recueil Lebon](#)

Une assistante du patrimoine en fonction dans une communauté d'agglomération, affectée dans une bibliothèque, a demandé le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux personnels exerçant des fonctions d'accueil à titre principal sur le fondement des dispositions du décret du 3 juillet 2006.

Elle relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif de Rennes a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision implicite de rejet qui lui a été opposée par la communauté d'agglomération.

Aux termes de l'article 27 de la loi du 18 janvier 1991 modifiée : « La nouvelle bonification indiciaire des fonctionnaires et des militaires instituée à compter du 1^{er} août 1990 est attribuée pour certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulières dans des conditions fixées par décret ». En vertu de l'article 1^{er} du décret du 3 juillet 2006

*portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale : « Une nouvelle bonification indiciaire, prise en compte pour le calcul de la retraite, est versée mensuellement aux fonctionnaires territoriaux exerçant une des fonctions figurant en annexe au présent décret ». Le point 33 du tableau figurant en annexe à ce décret prévoit l'attribution de 10 points de nouvelle bonification indiciaire aux agents des communes de plus de 5000 habitants ou des établissements publics communaux et intercommunaux en relevant exerçant à titre principal des fonctions d'accueil du public. Il résulte de ces dispositions que **le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est lié non au corps ou cadre d'emplois d'appartenance ou au grade des fonctionnaires, ou encore à leur lieu d'affectation, mais aux seules caractéristiques des emplois occupés, au regard des responsabilités qu'ils impliquent ou de la technicité qu'ils requièrent.** Ainsi les dispositions précitées du décret du 3 juillet 2006 qui ouvrent droit au bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire à raison de l'exercice à titre principal de fonctions d'accueil du public doivent être interprétées comme réservant ce droit aux agents dont l'emploi*

*implique qu'ils consacrent plus de la moitié de leur temps de travail total à des fonctions d'accueil du public. Pour l'application de cette règle, **il convient de prendre en compte les heures d'ouverture au public du service, si l'agent y est affecté dans des fonctions d'accueil du public, ainsi que, le cas échéant, le temps passé par l'agent au contact du public en dehors de ces périodes, notamment à l'occasion de rendez-vous avec les usagers.***

En l'espèce, il ressort de la fiche de poste de l'agente, relative au poste d'assistant du patrimoine au service « numérique et communication », que la mission n° 1 relative à l'accueil et à l'accompagnement du public représente 50% de son temps de travail. Cette fonction comprend des tâches susceptibles de se rattacher à des fonctions d'accueil du public mais également des tâches de rangement et de reclassement des collections, et le cas échéant, de nettoyage de celles-ci, **qui ne sont pas susceptibles de se rattacher aux fonctions d'accueil du public au sens du décret du 3 juillet 2006, ainsi que l'a jugé le tribunal administratif.** Si l'agente soutient qu'elle est conduite à répondre aux sollicitations des usagers lorsque ces dernières opérations s'effectuent aux heures d'ouverture au public, de telles sollicitations ponctuelles ne relèvent pas davantage des tâches d'accueil du public au sens du même décret. Par ailleurs, si l'agente soutient également qu'elle assure l'accueil de groupes en dehors des heures d'ouverture au public, cette tâche, comme les relances téléphoniques qu'elle indique être amenée à faire auprès de lecteurs

dans le cadre de la gestion des retards de documents, ou du suivi des cartes de lecteurs ne constituent pas non plus des fonctions d'accueil du public au sens du décret du 3 juillet 2006. Si elle soutient qu'elle peut être amenée à assurer l'accueil téléphonique d'usagers ou à les recevoir, ces tâches ne figurent pas parmi celles mentionnées dans sa fiche de poste.

Par ailleurs, ses autres missions relative à la contribution au schéma numérique de la bibliothèque ou le suivi juridique et documentaire des ressources numériques en relation avec les fournisseurs de la bibliothèque ne constituent pas des fonctions d'accueil du public au sens des mêmes dispositions. Il en est de même des tâches relative à l'élaboration des documents de communication.

Si, par ailleurs, elle invoque également sa participation à des manifestations thématiques ou exceptionnelles organisées par la bibliothèque, qui viennent s'ajouter aux tâches habituelles, elle n'apporte pas de précision permettant d'apprécier si les tâches effectuées dans ce cadre comportent une part d'accueil du public et si, au regard de l'ensemble des autres tâches, elle consacre plus de la moitié de son temps de travail total à de telles fonctions en application du décret du 3 juillet 2006.

Dans ces conditions, la requérante n'est pas fondée à soutenir qu'elle exerce, à titre principal, des fonctions d'accueil du public de nature à lui ouvrir droit au bénéfice des 10 points de la nouvelle bonification indiciaire.

Discipline - Faits de nature à justifier une sanction disciplinaire – Blâme - qualification des faits – crevaison.

[Conseil d'État, 3ème SSJS, 09/03/2016, 382014, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent de maîtrise territorial, responsable du service technique dans une commune depuis 14 ans, a été déchargé de ses fonctions par une note de service du maire de cette commune, tout en étant provisoirement maintenu dans le service. Par arrêté, le maire lui a également infligé un blâme à titre de sanction disciplinaire.

Faisant partiellement droit aux conclusions de l'agent, le tribunal administratif de Basse-Terre a annulé les décisions litigieuses et condamné la commune à verser à l'intéressé la somme de 600 euros en réparation du préjudice subi. Statuant sur appel de la commune, la cour administrative d'appel de Bordeaux a annulé le jugement et rejeté l'appel incident de l'agent.

La commune faisait valoir que la mesure privant le requérant de ses fonctions de responsable du service technique communal répondait aux nécessités du service. Toutefois, elle n'a versé aucune pièce établissant la réalité de cette allégation, au dossier soumis aux juges du fond. En outre, dans ce même dossier, figure une lettre adressée par le maire à l'intéressé dès le lendemain de la note de service litigieuse, l'informant de ce qu'il avait d'ores et déjà décidé de le sanctionner d'un blâme. Ainsi, en jugeant que la mesure privant le requérant des

fonctions qu'il exerçait, était dépourvue de caractère disciplinaire et avait été prise dans l'intérêt du service, la cour administrative d'appel a inexactement qualifié les faits soumis à son appréciation.

Pour justifier le blâme infligé, la commune s'est fondée sur le fait que l'intéressé était arrivé en retard le 11 janvier 2010, ce qui ne lui avait pas permis de prendre les dispositions nécessaires en vue d'assurer le nettoyage des deux classes de l'école maternelle, notamment en ne donnant pas les instructions nécessaires aux agents placés sous ses ordres afin qu'ils effectuent les opérations requises. Il ressort toutefois des pièces du dossier soumis aux juges du fond, d'une part, qu'alors que l'agent se rendait à son travail, son véhicule a subi une crevaison vers 6h20 et s'est trouvé de ce fait momentanément immobilisé, incident dont il a immédiatement informé par téléphone son plus proche collaborateur et, d'autre part, que ce dernier avait reçu du requérant la consigne de veiller à ce que les deux agents chargés de ces opérations de nettoyage s'acquittent de leur tâche. Par ailleurs, il ne ressort pas des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la manière de servir de l'agent de maîtrise aurait jusque-là fait l'objet d'une quelconque critique.

Ainsi, compte-tenu de l'ensemble de ces éléments, le Conseil d'État annule l'arrêt attaqué, considérant que les juges de la cour administrative d'appel ont inexactement qualifiés les faits de l'espèce, en jugeant que l'agent avait commis une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire. Par ailleurs, la note de service et l'arrêté sont annulés.

Licenciement – démission – motif légitime – non renouvellement de contrat – Cessation de fonctions – Allocation pour perte d'emploi.

[CAA de PARIS, 1ère chambre, 17/03/2016, 14PA01766, Inédit au recueil Lebon](#)

Un rédacteur territorial, recruté par contrat à durée déterminée conclu pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, relève appel d'un jugement par lequel le tribunal administratif de Melun a rejeté sa demande tendant à la condamnation de la commune, qui l'employait, à lui verser, d'une part, la somme de 12 490 euros au titre des allocations pour perte d'emploi à la suite du non renouvellement de son contrat de travail.

*Il appartient à l'autorité administrative compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les circonstances du non renouvellement d'un contrat à durée déterminée permettent d'assimiler celui-ci à une perte involontaire d'emploi. L'agent mentionné à l'article L. 5421-1 du code du travail **qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime.** Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur.*

Il résulte de l'instruction qu'à la suite de l'entretien qu'a eu l'intéressé le 30 décembre 2010 avec le directeur général adjoint des services de la commune, le

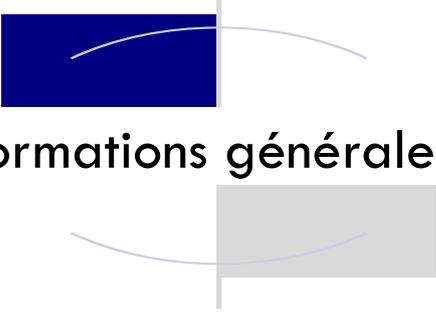
*maire a, par lettre recommandée du 5 janvier 2011, dont le requérant ne conteste pas avoir reçu notification le 12 janvier 2011, pris acte de la volonté de celui-ci, exprimée selon cette lettre lors de l'entretien du 30 décembre, de ne pas donner suite à la proposition de renouvellement dans les mêmes conditions de son contrat de travail en qualité de rédacteur territorial au service habitat. Le requérant n'a pas contesté ce courrier ni au demeurant l'attestation destinée à Pôle emploi **mentionnant comme motif de rupture de la relation de travail le refus de renouvellement du contrat.** La circonstance que la commune a fait paraître le 15 octobre 2010 une offre d'emploi pour pourvoir à compter du 1^{er} janvier 2011 le poste de rédacteur territorial au service habitat alors occupé par le requérant ne saurait démontrer qu'un renouvellement de son contrat à son échéance ne lui a pas été proposé en décembre 2010, dès lors que les postes de la fonction publique territoriale doivent en principe être pourvus par des titulaires et que la publication de la vacance du poste est un préalable nécessaire à tout recrutement.*

Le fait que l'administration n'ait pas informé le requérant deux mois avant la fin de son contrat de son intention de renouveler celui-ci, méconnaissant ainsi les dispositions de l'article 38 du décret du 15 février 1988 précité n'a en tout état de cause pas d'incidence sur la qualité de démissionnaire du requérant et le refus de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Pour soutenir qu'il doit être regardé comme involontairement privé d'emploi, le requérant fait valoir que la commune lui avait fait une promesse selon laquelle il serait recruté sur un emploi de catégorie A correspondant à son cursus universitaire et

qu'il a ainsi refusé le renouvellement de son contrat en qualité de rédacteur territorial pour un motif légitime. Toutefois, il n'assortit cette allégation d'aucun élément permettant d'en apprécier le bien-fondé. Ainsi, c'est à juste

titre que les premiers juges ont rejeté la requête tendant à l'indemnisation du préjudice consécutif au refus de lui attribuer l'aide au retour à l'emploi



Informations générales

[DGAFP, mai 2016, Point Stat, Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé.](#)

Ce document montre qu'un agent de la fonction publique sur cinq travaille à temps partiel ou temps non complet,

comme dans le secteur privé. Il est notamment fait, dans cette étude, la présentation de la répartition des salariés et agents par secteur et familles de métiers, et part de salariés et agents à temps partiel, en moyenne de 2010 à 2012.

[Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique.](#)

Le 26 mai 2016, Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la

fonction publique territoriale, a remis son rapport sur le temps de travail dans la fonction publique à Annick Girardin, ministre de la fonction publique.

[DGAFP, Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.](#)

Guide réalisé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, publié en mai 2016.



Réponses ministérielles



**Gestion - Transparence.
Perspectives - Imposer la
publication d'un bilan social –
organigramme.**

[Question écrite n° 87829 de de Mme Eva Sas \(Écologiste - Essonne \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 08/09/2015 page : 6781 ; Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Assemblée Nationale du 03/05/2016 page : 3833](#)

La loi no 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi NOTRe, a d'ores et déjà apporté un certain nombre de garanties en matière de transparence financière des collectivités territoriales, en renforçant les obligations en matière de publicité des budgets et des comptes. Son article 107 (modifiant les articles L. 2312-1, L. 3312-1, L. 4312-1 et L. 5211-36 du code général des collectivités territoriales – CGCT) prévoit ainsi la publication, dans les communes de plus de 10 000 habitants, les départements, les régions et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 10 000 habitants et comprenant au moins une commune de 3 500 habitants et plus, d'un rapport, présenté par l'exécutif, sur les

orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que la structure et la gestion de la dette, assorti d'une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Ce rapport présente les caractéristiques d'un bilan social, en précisant notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail. En revanche, la publication d'un organigramme précis des services n'est pas une obligation, même si un certain nombre de collectivités prennent l'initiative de publier leurs organigrammes détaillés. Le principe de libre-administration des collectivités locales sous-tend la volonté de laisser ce point à leur libre appréciation. De la même manière, certaines collectivités publient d'ores et déjà sur internet leur budget. L'article L. 2313-1 modifié du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit par ailleurs que les budgets de la commune sont déposés à la mairie et, le cas échéant, à la mairie annexe où ils sont mis sur place à la disposition du public dans les quinze jours qui suivent leur adoption ou éventuellement leur notification après règlement par le représentant de l'Etat dans le

département. Le public est avisé de la mise à disposition de ces documents par tout moyen de publicité au choix du maire. Dans les communes de 3 500 habitants et plus, les documents budgétaires sont assortis en annexe du tableau des acquisitions et cessions immobilières. Pour l'ensemble des communes, les documents budgétaires sont assortis d'états portant sur la situation patrimoniale et financière de la collectivité ainsi que sur ses différents engagements. Il est à noter plus globalement que la loi NOTRe pose en son article 106 (article L. 1112-23 du CGCT) le

principe de l'ouverture et de la réutilisation des données publiques des collectivités territoriales : les collectivités de plus de 3 500 habitants ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre auxquels elles appartiennent doivent rendre accessibles en ligne toutes les informations se rapportant à leur territoire et disponibles sous forme électronique. L'ensemble de ce dispositif est de nature à assurer le développement de la transparence dans la gestion des collectivités territoriales.

Attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale

[Question écrite n° 20525 de M. Christian Namy \(Meuse - UDI-UC\) publiée dans le JO Sénat du 10/03/2016 - page 925 ; Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 26/05/2016 - page 2232](#)

Le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006, portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique territoriale, prévoit, au point 41 de son annexe, que les agents exerçant des fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à

la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les établissements publics locaux assimilables à une commune de moins de 2 000 habitants, ou à des tâches techniques au sein d'un monument historique, bénéficient d'une NBI de dix points majorés. La NBI peut donc être versée aux fonctionnaires qui remplissent les conditions fixées par dans le décret sans que les tâches effectuées nécessitent une technicité particulière. **Il appartient à chaque employeur d'apprécier le droit au versement de la NBI, conformément à la réglementation, car lui seul est en mesure d'apprécier le contexte dans lequel l'agent exerce ses fonctions.**

Nomination des ingénieurs territoriaux

[Question écrite n° 19994 de Mme Anne Emery-Dumas \(Nièvre - Socialiste et républicain\) publiée dans le JO Sénat du 11/02/2016 - page 511; Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 26/05/2016 - page 2231](#)

Le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux a été rénové récemment par le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 afin d'offrir plus de perspectives de carrière à la hauteur du niveau de responsabilité et de la complexité des missions assurées par les personnels d'encadrement de la filière technique des collectivités territoriales. Tout comme pour l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, le statut particulier des ingénieurs territoriaux prévoit un accès au premier grade d'ingénieur territorial par inscription sur une liste d'aptitude faisant suite, soit à la réussite à un concours, soit à une promotion interne via un examen professionnel ou par la voie du choix. L'examen professionnel de promotion interne est ouvert aux techniciens territoriaux justifiant de huit années de services effectifs dans un cadre d'emplois techniques de catégorie B. Depuis mars 2016, peuvent également en bénéficier les techniciens territoriaux qui, seuls dans leur grade, dirigent depuis deux ans la totalité des services techniques des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de

moins de 20 000 habitants dans lesquels il n'existe pas de membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Cet élargissement du vivier vise à offrir des possibilités de promotion supplémentaire à destination des personnels techniques des collectivités de plus petite taille. Le statut particulier permet également la promotion interne, via la voie du choix, des techniciens territoriaux ayant atteint le grade de technicien principal de 1ère classe et comptant au moins huit ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2ème ou 1ère classe. Ces conditions restent inchangées. Le législateur a souhaité réguler au sein de la fonction publique territoriale, au moyen des statuts particuliers, la proportion de postes ouverts dans le cadre de la promotion interne par rapport aux autres recrutements opérés au sein des collectivités territoriales. L'article 14 du décret du 26 février 2016 précité prévoit ainsi la possibilité de nommer un ingénieur stagiaire au titre de la promotion interne pour trois recrutements réalisés. Les conditions générales de recrutement applicables aux fonctionnaires territoriaux, définies par le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013, instaurent une clause de sauvegarde pour permettre un recrutement, au titre de la promotion interne, lorsque les conditions fixées au statut particulier n'ont pu être réunies. Ainsi, une collectivité peut nommer un ingénieur à l'issue d'une période de quatre années si au moins un recrutement par voie de concours, de mutation externe, de détachement ou d'intégration directe a été réalisé.

Insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique

[Question écrite n° 19983 de M. Michel Le Scouarnec \(Morbihan - Communiste républicain et citoyen\) publiée dans le JO Sénat du 11/02/2016 - page 511 ; Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 26/05/2016 - page 2230](#)

En application de l'article 37 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux fonctionnaires relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail, après avis du médecin de prévention. Ces bénéficiaires, aujourd'hui répertoriés à l'article L. 5212-13 du code du travail, sont : les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ; les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ; les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre

des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ; les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ; les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ; les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ; les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. En application de l'article 1-2 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel, ces agents sont autorisés à accomplir un service dont la durée est égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. Ce temps partiel de droit ne donne pas lieu à une éventuelle compensation financière. En effet, s'il appartient à un employeur public de prendre toutes mesures adaptées pour permettre à un agent public handicapé d'exercer une activité et de continuer à l'exercer, il ne saurait être tenu de compenser la perte de revenu liée

à l'exercice du temps partiel de droit. Il n'est pas envisagé de modifier cette

réglementation.

Titularisation des agents stagiaires de la fonction publique dans un service public industriel et commercial géré par un établissement public de coopération intercommunale

[Question écrite n° 17069 de Mme Évelyne Didier \(Meurthe-et-Moselle - CRC\) publiée dans le JO Sénat du 02/07/2015 - page 1546 Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 26/05/2016 - page 2230](#)

Sauf disposition législative contraire, les personnels d'un service public à caractère industriel et commercial (SPIC) relèvent du droit privé (CE du 8 mars 1957, n° 15219) à l'exception du directeur et du comptable public (tribunal des conflits du 4 juillet 1991, n° 02670). Un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), gérant un SPIC dépourvu de personnalité juridique distincte de la collectivité, ne peut en principe recruter que des

personnels sous contrat de droit privé pour assurer les missions du service. Seuls les emplois de directeur et de comptable public du service sont occupés par des agents publics. Toutefois, les fonctionnaires territoriaux conservent le bénéfice de leur statut lorsqu'ils ont été affectés, à tort ou à raison, dans un service public à caractère industriel et commercial (avis du CE 3 juin 1986, n° 340127). Un fonctionnaire exerçant dans un tel service devra y être placé dans une des positions statutaires prévues par le statut général des fonctionnaires. Un personnel nommé fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale d'une collectivité, qui serait affecté durant son stage dans un SPIC rattaché à cette dernière ne devrait pas se voir opposer une impossibilité de titularisation du fait d'une erreur d'affectation dans le service. Dans l'hypothèse où le stage aura été concluant, le personnel pourra être titularisé et devra être placé dans une position conforme à son statut.

Nouvelle bonification indiciaire - Régisseurs d'avances, de dépenses ou de recettes - seuil d'encaissement mensuel.

[Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 26/05/2016 - page 2236](#)

[Question écrite n° 19057 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 26/11/2015 - page 2729 Rappelle la question 17831 ; Réponse du](#)

Le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique territoriale prévoit au point 21 de son annexe que les régisseurs d'avances, de dépenses ou de recettes perçoivent une

NBI de 15 points majorés lorsque le montant de leur régie est compris entre 3 000 et 18 000 € et de 20 points majorés lorsque le montant de la régie est supérieur à 18 000 €. Le décret précité du 3 juillet 2006 ne prévoit le maintien du même nombre de points de NBI que lorsque la collectivité passe à une

catégorie démographique inférieure. Aucune disposition ne prévoyant le maintien de la NBI lorsque le seuil d'encaissement mensuel de la régie est modifié, en l'absence de disposition réglementaire expresse, il n'existe aucun droit acquis individuellement pour l'agent.

Situation professionnelle des agents territoriaux spécialisés dans les écoles maternelles

[Question écrite n° 17489 de M. Roger Madec \(Paris - Socialiste et républicain\) publiée dans le JO Sénat du 30/07/2015 - page 1798 Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 26/05/2016 - page 2234](#)

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) sont des fonctionnaires territoriaux de catégorie C, chargés selon l'article 2 de leur décret statutaire n° 92-850 du 28 août 1992 « de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents spécialisés des écoles maternelles participent à la communauté éducative. Ils peuvent, également, être chargés de la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines. Ils peuvent, en outre, être chargés, en journée, des mêmes missions dans les accueils de loisirs en dehors du domicile parental des très jeunes enfants. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou

établissements accueillant des enfants handicapés ». Ils sont soumis aux dispositions du statut de la fonction publique territoriale et nommés par le maire après avis du directeur de l'école (R 412-127 alinéa 2 du code des communes). Les ATSEM sont donc régis par la même durée du temps de travail (1607 heures annuelles pour un agent à temps complet) que celle des autres fonctionnaires territoriaux prévue par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. Conformément à l'article 4 du décret précité, la collectivité définit, par voie de délibération du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail des ATSEM. Si l'article R 412-127 alinéa 1 du code des communes précise que : « Toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes infantiles », il n'est cependant pas prévu un temps de présence obligatoire auprès des enseignants des écoles maternelles. Leur présence est décidée par le directeur ou la directrice puisque l'article R 412-127 alinéa 4 du code des communes prévoit que « pendant son service dans les locaux

scolaires, il est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice ». En dehors de l'assistance au personnel enseignant,

les ATSEM peuvent exercer les autres missions prévues par leur cadre d'emplois, rappelées ci-dessus.

Modalités de recrutement dans la mise en place de la réforme des rythmes scolaires

[Question écrite n° 12935 de M. Jacques Legendre \(Nord - UMP\) publiée dans le JO Sénat du 21/08/2014 - page 1916 ; Réponse du Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports publiée dans le JO Sénat du 26/05/2016 - page 2241](#)

La généralisation de la réforme des rythmes scolaires depuis la rentrée scolaire 2014 a accru le besoin en animateurs et directeurs qualifiés pour encadrer les enfants sur le temps périscolaire. Cette situation a conduit à proposer des évolutions réglementaires pérennes pour favoriser la mise en place d'accueils de loisirs périscolaires et le recrutement d'animateurs qualifiés. Aux côtés des titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA), il existe plus de 40 titres et diplômes qui donnent à leurs titulaires la qualité « d'animateur qualifié ». Ainsi, l'arrêté du 3 novembre 2014 portant modification de l'arrêté du 9 février 2007 fixant les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et

en accueils de scoutisme permet d'introduire quatre nouveaux diplômes : le brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT) pour toutes ses options ; le diplôme d'animateur de section de jeunes sapeurs pompiers volontaires ; le diplôme de moniteur éducateur (qui succède au certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur éducateur - CAFME) ; le diplôme universitaire de musicien intervenant (DUMI). Par ailleurs, le diplôme professionnel de professeur des écoles permet déjà à son titulaire d'exercer des fonctions de direction de certains accueils de mineurs (moins de 80 enfants ou moins de 80 jours) à condition de justifier « d'une ou plusieurs expériences d'animation de mineurs, dont une au moins en accueil collectif de mineurs, d'une durée totale de vingt-huit jours dans les cinq ans qui précèdent ». Enfin, l'arrêté du 12 décembre 2013 prévoit la possibilité de déroger à l'exigence de qualification professionnelle pour la direction d'accueil périscolaire accueillant un effectif supérieur à 80 mineurs sur une durée de plus de 80 jours pour les titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD).

Tableau des effectifs – Agents mis à disposition.

[Question écrite n° 20845 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 24/03/2016 - page 1156](#)
[Rappelle la question 19578 ; Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 26/05/2016 - page 2238](#)

L'article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale précise que la mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, réputé y occuper un emploi en continuant à percevoir la rémunération correspondante mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. Par

ailleurs, les articles R. 2313-3 du code général des collectivités territoriales pour les communes, R 3313-7 pour les départements et R. 4313-3 pour les régions obligent l'ordonnateur à annexer au budget primitif et au compte administratif l'état du personnel en précisant, d'une part, les emplois budgétaires à temps complet et à temps non complet créés par l'assemblée délibérante et, d'autre part, les effectifs pourvus sur emplois budgétaires en équivalent temps plein annuel travaillé. S'agissant d'emplois budgétaires, ne doivent figurer sur cet état que les emplois effectivement rémunérés par la collectivité. **Les agents mis à disposition sont donc comptabilisés par la collectivité ou l'établissement d'origine qui les rémunère.**

Délégations de signature.

[Question écrite n° 19688 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 21/01/2016 - page 197 ; Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 26/05/2016 - page 2239](#)

La délégation de signature, qui vise essentiellement à faciliter l'organisation et le fonctionnement d'un service, est en principe personnelle. Son bénéficiaire est donc nommément désigné. De ce fait, la subdélégation de signature, conformément au principe « délégation

sur délégation ne vaut », est en général proscrite sauf si un texte l'autorise expressément (CE, 31 octobre 1986, Ministre de l'urbanisme, du logement et des transports, n° 66612). Dans ces conditions, et dans la mesure où l'article L. 5211-9 du code général des collectivités territoriales ne la prévoit pas, un directeur général des services, un directeur général adjoint des services, un directeur général des services techniques, un directeur des services techniques et les responsables de services ne peuvent subdéléguer leur signature, même pour pallier un éventuel empêchement de l'un d'eux. En revanche, l'arrêté de délégation de signature peut prévoir les modalités selon lesquelles la

signature peut être exercée en cas d'empêchement des signataires

susmentionnés.

Allocation chômage d'un fonctionnaire révoqué.

[Question orale sans débat n° 1307S de M. Jacques Genest \(Ardèche - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 05/11/2015 - page 2556 ; Réponse du Secrétariat d'État, auprès du ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique, chargé du commerce, de l'artisanat, de la consommation et de l'économie sociale et solidaire publiée dans le JO Sénat du 11/05/2016 - page 7215](#)

Monsieur le sénateur, vous soulevez la question du bien-fondé de l'indemnisation chômage des fonctionnaires territoriaux révoqués.

La révocation est la sanction professionnelle des fonctionnaires qui réprime les fautes professionnelles les plus graves. Comme vous l'avez dit, elle s'apparente à un licenciement. De surcroît, elle entraîne la perte à vie de la qualité de fonctionnaire pour la personne concernée.

Pour cette raison, les conséquences d'une révocation sont déjà plus lourdes que celles d'un licenciement pour faute dans le secteur privé. En effet, le fonctionnaire révoqué ne pourra plus jamais être embauché dans la fonction publique, alors qu'un salarié du secteur privé licencié pour faute pourra, quant à lui, être de

nouveau recruté par une autre entreprise privée, voire dans le secteur public.

En vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail, que vous avez cité, les agents titulaires des collectivités territoriales sont indemnisés au titre du chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Parmi ces conditions, les salariés du secteur privé peuvent prétendre à une indemnisation chômage dès lors qu'ils sont involontairement privés d'emploi.

Le fait que le licenciement soit imputable à l'intéressé, en raison de sa faute, ne signifie pas pour autant qu'il y a eu rupture volontaire du lien avec l'employeur. L'indemnisation chômage des salariés du secteur privé est donc due même en cas de licenciement pour faute grave, dès lors que les conditions prévues, notamment en matière d'affiliation au régime d'assurance chômage, sont respectées.

Pour les salariés du secteur public, le juge administratif a confirmé que la révocation d'un agent était constitutive, pour ce dernier, d'une privation involontaire d'emploi et donc que le licenciement pour motif disciplinaire des fonctionnaires territoriaux ne les privait pas de l'aide au retour à l'emploi.

La révocation au sens du droit public a alors la même signification que le licenciement pour faute en droit privé, et emporte les mêmes conséquences : comme pour les salariés du secteur privé, un fonctionnaire involontairement privé d'emploi, même en raison d'une faute,

peut prétendre à une indemnisation chômage.

La loi conditionne le versement d'un revenu de remplacement à la même condition d'inscription à Pôle emploi et aux mêmes obligations en ce qui concerne la recherche d'emploi.

Pour conclure, ni la convention d'assurance chômage négociée par les partenaires sociaux, ni la loi, ni la jurisprudence ne font obstacle à l'indemnisation des personnes licenciées pour faute, qu'il s'agisse d'anciens salariés du secteur privé ou du secteur public.

Le fait que la charge de l'indemnisation incombe à la collectivité lorsqu'il s'agit d'indemniser un agent de la fonction publique révoqué ne doit pas constituer un motif de discrimination. Ce serait contraire au principe d'égalité, alors même que, comme je l'ai indiqué, les conséquences d'une révocation sont déjà plus lourdes que celles d'un licenciement pour faute dans le secteur privé, puisque la révocation exclut toute possibilité de nouvelle embauche dans la fonction publique.

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
- 02 41 24 18 84

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 (concours)
- 02 72 47 02 25 (article 25)

Courriel :

- concours@cdg49.fr
- 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
- instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 95
- 02 41 24 18 93

Courriel :

- hygiene.securite@cdg49.fr
- comite.technique@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr

* 16H00 le vendredi