

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	4
Circulaires	1
Jurisprudence	8
Réponses ministérielles	3
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr

N°2016-11

Publié en juillet 2016



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 17 octobre 2016.

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 23 septembre.

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 19 juillet 2016
le mardi 23 août 2016
- **Commission de réforme** : le jeudi 08 septembre 2016

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 4
- Circulaire page 12
- Réponses ministérielles page 13
- Annuaire des services page 17



Textes officiels

[Décret n° 2016-845 du 27 juin 2016 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

Ce décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2016. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité (soit du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015).

[Arrêté du 27 juin 2016 fixant au titre de l'année 2016 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 3,08 % ;

- valeur moyenne du point en 2011 : 55,5635 euros ;

- valeur moyenne du point en 2015 : 55,5635 euros ;

[Décret n° 2016-783 du 10 juin 2016 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#)

ainsi que les organismes ou associations qui concourent à l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Ce décret vise à assurer un meilleur fonctionnement du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le présent décret concerne : les agents, employeurs et organisations syndicales des trois versants de la fonction publique

Ce texte entre en vigueur le 13 juin 2016, à l'exception des dispositions relatives aux dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 du code du travail, qui entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

Ce décret permet au FIPHFP de verser des financements aux organismes ou associations qui concourent à l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et autorise le fonds à utiliser ses crédits de sa propre initiative.

Les agents handicapés pourront le saisir directement.

La durée du mandat du comité national et des comités locaux (hors représentation des employeurs territoriaux) et la représentation des organisations syndicales sont alignées sur celles du Conseil commun de la fonction publique tout en maintenant la parité avec les employeurs publics. Une deuxième vice-présidence est créée.

Enfin le texte précise certaines modalités de fonctionnement du fonds et harmonise le mode de calcul des équivalents bénéficiaires avec celui du secteur privé.

Décret n° 2016-810 du 16 juin 2016 modifiant l'article R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite

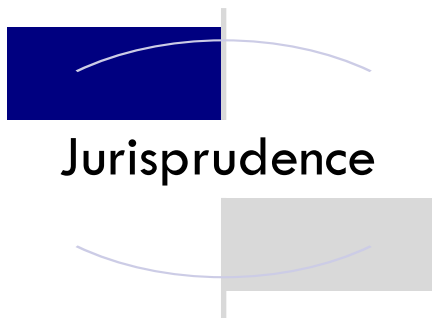
Ce décret concerne les fonctionnaires civils, les militaires, les magistrats et ouvriers des établissements industriels de l'État.

Il prévoit les conditions pour le bénéfice du dispositif de retraite anticipée des parents d'un enfant invalide à 80 % ou des parents de trois enfants.

Ce texte entre en vigueur le 19 juin 2016.

Le décret abroge les dispositions fixant la période d'interruption ou de réduction d'activité requise pour les fonctionnaires

civils qui souhaitent bénéficier du dispositif de retraite anticipée des parents d'un enfant invalide à 80 % ou des parents de trois enfants. Le décret procède également à la suppression des dispositions fixant la période durant laquelle la condition d'interruption ou de réduction d'activité doit être réalisée s'agissant des enfants recueillis par l'agent. Pour le bénéfice de ces dispositifs de départ anticipé en retraite, la condition d'interruption ou de réduction d'activité doit désormais être réalisée avant l'âge auquel les enfants cessent d'être à la charge de l'agent au sens du code de la sécurité sociale.



Jurisprudence

Discipline – sanction – motivation de l'acte administratif.

[CAA de NANCY, 3ème chambre - formation à 3, 07/04/2016, 15NC00344, Inédit au recueil Lebon](#)

Aux termes de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination. (...) Aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe par les dispositions statutaires relatives aux fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté. L'avis de cet organisme de même que la décision prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivés ». Aux termes de l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979 relative à motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, alors applicable : « Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet

effet, doivent être motivées les décisions qui : (...) -infligent une sanction (...) ».

Aux termes de l'article 3 de cette même loi : « La motivation exigée par la présente loi doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision. »

Il résulte de ces dispositions que le législateur a entendu imposer à l'autorité qui prononce une sanction **l'obligation de préciser elle-même dans sa décision les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre de la personne intéressée, de sorte que cette dernière puisse à la seule lecture de la décision qui lui est notifiée connaître les motifs de la sanction qui la frappe.**

La décision du 7 mai 2013 prononçant un blâme à l'encontre d'un agent se borne à mentionner « qu'il est reproché à l'agent, suite notamment à la tenue de propos déplacés sur la voie publique, d'avoir manqué à son obligation de réserve et à ses devoirs de discrétion professionnelle, de loyauté, de probité et de dignité », **sans préciser la teneur des propos exprimés par le requérant sur la voie publique, ni les circonstances dans lesquelles ces propos auraient été tenus, et sans indiquer précisément les faits de nature à caractériser les différents manquements reprochés à l'intéressé.** Ainsi, le requérant

est fondé à soutenir que le maire n'a pas satisfait à l'exigence de motivation de sa décision prescrite par les dispositions

précitées de l'article 19 de la loi susvisée du 13 juillet 1983.

Discipline – proportionnalité de la sanction – prise en compte de la récidive.

[CAA de MARSEILLE, 9ème chambre - formation à 3, 01/04/2016, 15MA00472, Inédit au recueil Lebon](#)

Par arrêté, le président d'un conseil général a infligé une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de 15 jours dont 5 jours avec sursis . Cette décision précise qu'il est reproché à l'agent *d'avoir quitté sans justification son lieu de travail en période de viabilité hivernale et de ne pas avoir répondu aux appels de sa hiérarchie alors que l'intéressé détenait un téléphone portable pour l'exercice de ses missions. La décision comporte donc l'indication des considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement. L'intéressé n'est donc pas fondé à soutenir qu'elle serait*

insuffisamment motivée et méconnaît dès lors la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979.

Il ressort des pièces du dossier que le requérant s'était déjà vu infliger un blâme, pour des faits d'absence sans autorisation. La mention, dans la décision attaquée, de ce que les faits reprochés à l'intéressé ont caractérisé une récidive dans un comportement fautif ne méconnaît pas, en tout état de cause, les dispositions précitées de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, mais révèle seulement que l'administration a pris en compte un ensemble de faits pour porter son appréciation de la proportion de la sanction appliquée à l'intéressé.

Les juges considèrent que l'autorité disciplinaire n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en infligeant à la sanction du deuxième groupe d'exclusion temporaire de fonctions de 15 jours dont 5 jours avec sursis.

Discipline – Commission Administrative Paritaire – Conseil de discipline – Composition.

[Tribunal administratif de Melun, 9ème chambre, 13/07/2015, 1301952, Inédit au recueil Lebon](#)

« le Tribunal a annulé l'arrêté par lequel un maire a prononcé une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de dix-huit mois, dont six avec sursis, à l'encontre du responsable des archives et de la documentation de la commune. L'intéressé a publié, sous un pseudonyme, un livre intitulé "Abruti de fonctionnaire". Le Tribunal a considéré que le principe d'impartialité avait été

méconnu au cours de cette procédure disciplinaire dès lors que siégeaient au sein du conseil de discipline un adjoint au maire qui avait déposé plainte pour diffamation contre l'auteur ainsi que deux représentants syndicaux ayant critiqué

ouvertement cet ouvrage. La juridiction enjoint à la commune de procéder à la réintégration de l'agent concerné pendant la période où il a été illégalement exclu et de reconstituer sa carrière et ses droits sociaux pendant cette même période. »

Disponibilité pour convenances personnelles – réintégration – tableau des effectifs – postes vacants – délai raisonnable.

[Décision MSP-2014-211 du 7 janvier 2015 relative à l'indemnisation d'un fonctionnaire territorial qui n'a obtenu sa réintégration à la suite d'une disponibilité pour convenances personnelles qu'au bout de quinze ans](#)

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à l'absence de réintégration d'un fonctionnaire territorial à la suite d'une disponibilité pour convenances personnelles, malgré une demande formulée en 1999.

A la suite de l'intervention du Défenseur des droits, le fonctionnaire a été réintégré dans un emploi de son grade.

Cette réintégration intervenue tardivement, quinze ans après la demande formulée par le fonctionnaire, engage la responsabilité de la collectivité territoriale, dès lors que, n'apportant pas la preuve, à sa charge, de l'absence de poste vacant dans le grade de ce fonctionnaire pendant toute la période considérée, elle ne peut être considérée comme ayant procédé à cette réintégration dans un délai raisonnable.

Le Défenseur des droits recommande, en conséquence, à l'autorité territoriale, de proposer une indemnité en réparation du préjudice de carrière, de la perte de retraite et éventuellement du préjudice moral, subis par ce fonctionnaire.

Discipline – Procédure – Sanctions – Harcèlement sexuel - hiérarchie.

[CAA de VERSAILLES, 5ème chambre, 07/04/2016, 14VE00280, Inédit au recueil Lebon](#)

Un maire a prononcé, à l'encontre d'un agent, une mesure d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans, en se fondant sur le comportement de l'agent dans le cadre de ses fonctions de responsable d'un centre de loisirs. En effet, ce dernier a adopté un

comportement et tenu des propos déplacés, à connotation sexuelle, à l'encontre d'animatrices placées sous son autorité. Ces faits constituent un manquement d'une particulière gravité au devoir de correction qui méritent d'être sanctionnés d'autant plus sévèrement qu'ils ont été commis envers des subordonnées que l'intéressé encadrait.

Compte tenu de la gravité des faits reprochés au requérant, de la méconnaissance qu'ils traduisent, de sa part, des responsabilités afférentes à sa qualité de supérieur hiérarchique, de leurs effets sur le bon fonctionnement du service dont il était responsable ainsi que des conséquences que son comportement a pu avoir sur les personnes placées sous son autorité, l'autorité disciplinaire n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, et au regard du pouvoir d'appréciation dont elle disposait, pris une sanction disproportionnée en prononçant à son encontre une mesure du troisième groupe d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans.

La législation prévoit que l'engagement des poursuites à l'encontre d'un fonctionnaire relève de l'initiative de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire. Ainsi, la circonstance que la procédure disciplinaire engagée par l'autorité territoriale ne l'aurait pas été à l'initiative

de la victime du harcèlement est sans incidence sur la régularité de cette procédure.

En raison du principe d'indépendance des poursuites disciplinaires et des poursuites pénales, l'autorité communale pouvait légalement se fonder sur les faits pour infliger une sanction disciplinaire, alors même qu'aucun dépôt de plainte ou saisine de l'autorité judiciaire n'aurait été effectuée ou qu'aucune sanction pénale n'aurait été prononcée à raison de ces faits.

Aux termes de l'article 13 du décret du 18 septembre 1989 : « Le conseil de discipline doit se prononcer dans le délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi par l'autorité territoriale (...). Le délai est ramené à un mois lorsque le fonctionnaire poursuivi a fait l'objet d'une mesure de suspension (...). Les délais prévus par la réglementation n'ont pas été édictés à peine de nullité des avis que le conseil de discipline émettrait après son expiration. Par suite, la circonstance que l'agent, qui a fait l'objet d'une mesure de suspension, aurait reçu, notification du procès-verbal plus d'un mois après la saisine de ce conseil par l'autorité territoriale n'est pas, à elle seule, de nature à affecter la régularité de la procédure disciplinaire en cause.

**Fonction publique d'État - Stagiaire
– disponibilité sans traitement –
inaptitude physique – Absence de
droit au reclassement.**

[Conseil d'État, 5ème / 4ème SSR, 17/02/2016, 381429, Inédit au recueil Lebon](#)

À rapprocher des articles 10 et 11 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, prévoyant, pour la fonction publique territoriale, qu'à « l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raisons de santé, le fonctionnaire territorial stagiaire reconnu, après avis du comité médical compétent, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, est licencié ».

Aux termes de l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : « Le présent titre s'applique aux personnes qui, régies par les dispositions du titre du 1er du statut général, ont été nommées dans un emploi permanent à temps complet et titularisées dans un grade de la hiérarchie des administrations centrales de l'Etat, des services déconcentrés en dépendant ou des établissements publics de l'Etat ». Aux termes de l'article 63 de la même loi : « Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état

physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes (...) ». Aux termes de l'article 24 du décret du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics : " Sauf dans le cas où il se trouve placé dans l'une des positions de congé que prévoient les articles 18, 19, 19 bis, 20, 21 bis et 23 du présent décret, le fonctionnaire stagiaire a droit au congé de maladie, au congé de longue maladie et au congé de longue durée mentionnés à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les conditions qui sont fixées par la législation et la réglementation applicables aux fonctionnaires titulaires en activité sous réserve des dispositions ci-après : (...) / 2° Le fonctionnaire stagiaire qui est inapte à reprendre ses fonctions à l'expiration d'un congé pour raison de santé est placé en congé sans traitement pour une période maximale d'un an renouvelable deux fois. / La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du comité médical qui aurait été compétent par application du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie

des fonctionnaires, si l'intéressé avait la qualité de fonctionnaire titulaire ; / 3° Lorsque, à l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raison de santé, le fonctionnaire stagiaire est reconnu par la commission de réforme dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, il est licencié ou, s'il a la qualité de fonctionnaire titulaire, remis à la disposition de son administration d'origine ".

Si, en vertu d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés que les règles statutaires

*applicables aux fonctionnaires, en cas d'inaptitude physique définitive, médicalement constatée, à occuper un emploi, il appartient à l'employeur de reclasser l'intéressé dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement dans les conditions qui lui sont applicables, **ni ce principe général ni les dispositions citées ci-dessus de la loi du 11 janvier 1984 et du décret du 7 octobre 1994 ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive.***

Agent contractuel – conclusion verbale d'un contrat – absence de caractère indéterminé – absence de reconduction tacite – temps de travail – charge de la preuve.

[CAA de MARSEILLE, 8ème chambre - formation à 3, 19/04/2016, 15MA00053, Inédit au recueil Lebon](#)

Une commune a recruté un éducateur des activités physiques et sportives. Cet agent estimant avoir été recruté dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps complet a saisi le tribunal administratif de Nîmes d'un recours tendant, d'une part, au paiement de la rémunération qu'il estime lui être due sur la base d'un temps complet, et d'autre

part, à la réparation des préjudices matériel et moral qu'il estime avoir subis du fait de divers agissements de la commune.

Au regard de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 dans sa rédaction applicable à l'espèce, il résulte que l'agent non titulaire est recruté soit par contrat, soit par décision administrative, et que l'acte d'engagement est écrit. Par ailleurs, les contrats passés par les collectivités territoriales en vue de recruter des agents non titulaires doivent, sauf disposition législative spéciale contraire, être conclus pour une durée déterminée et ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse. La circonstance qu'un tel contrat ait été conclu verbalement ne peut avoir

légalement pour effet de lui conférer une durée indéterminée.

Les juges considèrent que l'absence de contrat écrit, n'a pu avoir pour effet de faire bénéficier l'agent d'un contrat à durée indéterminée. Il ressort des pièces du dossier que, comme chaque année, ce contrat s'inscrivait, pour un besoin saisonnier, dans le cadre de la signature d'une convention de mise à disposition de la piscine gérée par la caisse d'allocations familiales. Cette convention était conclue, chaque année, au titre du mois de juin, afin que les enfants scolarisés dans les écoles élémentaires de la commune puissent bénéficier de cours de natation. Il ressort des pièces du dossier que la convention entre la commune et la caisse d'allocations familiales avait été conclue, dès le 1er mars 2012, pour la période du 4 juin au 29 juin 2012. Il n'est pas établi par le requérant, qui n'avait été initialement recruté que pour assurer la surveillance des bassins pendant les cours de natation des élèves de la commune des Angles, que son engagement aurait été conclu pour une période excédant la date susmentionnée du 29 juin 2012.

En ce qui concerne la quotité de travail, le requérant fait valoir qu'il a été recruté à temps complet. Cependant, et alors qu'il ressort des pièces du dossier que les contrats conclus avec les éducateurs d'activités physiques et sportives, au titre des années antérieures, pour la surveillance de la piscine au mois de juin, étaient tous conclus à temps incomplet, le requérant n'établit pas la réalité de ses allégations.

L'acte d'engagement devait être, dès le commencement de l'exercice de son activité professionnelle, écrit, il est constant que le maire a procédé, bien qu'a posteriori, à une régularisation, en faisant bénéficier le requérant, à la suite d'une délibération prise par le conseil municipal le 12 juin 2012, d'un contrat écrit. La seule circonstance qu'entre le 4 juin et le 12 juin 2012, l'agent n'ait pas bénéficié d'un contrat écrit n'a pas, par elle-même, été de nature à générer les préjudices qu'il allègue avoir subis.

En second lieu, le requérant n'est pas fondé à soutenir que la commune des Angles aurait commis une faute en ne respectant pas son engagement de le faire bénéficier d'un contrat à durée indéterminée à temps complet dès lors, ainsi qu'il a été dit précédemment, qu'il n'établit pas avoir été bénéficiaire d'un tel contrat.

*En ce qui concerne la rupture des relations contractuelles, elle doit s'analyser en un licenciement si elle intervient au cours du contrat ou en un refus de renouvellement du contrat si elle intervient à son terme. Il résulte de l'instruction que l'agent n'a pas été licencié en cours de contrat mais que l'administration a refusé de renouveler, après le 29 juin 2012, le contrat dont il bénéficiait. Ainsi, la rupture de son contrat constitue donc un refus de renouvellement à terme et non un licenciement. Si un agent non titulaire bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée **n'a aucun droit au renouvellement de son contrat, l'administration doit néanmoins justifier de l'intérêt du service à ne pas procéder audit renouvellement.***

Si l'agent fait valoir que l'augmentation d'activité au cours de la période estivale justifiait la poursuite de son engagement, il est constant que son recrutement n'avait été initialement justifié que par la convention de mise à disposition permettant aux élèves de la commune de

bénéficier de cours de natation en juin 2012. Par suite, l'intérêt du service à ne pas procéder au renouvellement de ce contrat est établi.

En l'absence de faute de la commune, l'ensemble des conclusions indemnitaires doivent être rejetées.

Accident de service – notion – imputabilité au service – lien direct et certain.

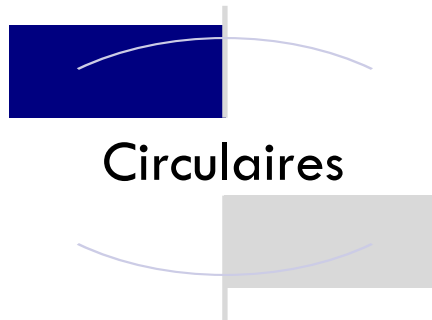
[CAA de BORDEAUX, 6ème chambre \(formation à 3\), 25/04/2016, 14BX01043, Inédit au recueil Lebon](#)

Un magasinier a ressenti de vives douleurs, en particulier à la jambe gauche, alors qu'il intervenait sur une imprimante. Placé en arrêt de travail d'une durée initiale de trois jours pour « sciatalgie gauche », il a demandé l'imputabilité au service de cet accident. Le président d'un conseil général a rejeté cette demande et l'a placé en congé de maladie ordinaire.

Les juges rappellent qu'un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions présente le caractère d'un accident de service, **les troubles en résultant devant présenter un lien direct et certain avec l'accident de service.**

Le rhumatologue qui a examiné l'agent a constaté que ce dernier a été, par le passé, soigné pour des lombalgies invalidantes et qu'il poursuit un traitement antidouleur au titre des séquelles d'une intervention 4 ans auparavant. Il conclut que l'effort minime réalisé ne peut expliquer son état de santé, et que les lésions actuelles ne sont pas en relation **directe, certaine et exclusive** avec l'accident. Ainsi, il n'apparaît donc pas qu'eu égard à l'affection préexistante dont il souffrait, l'effort effectué lors de son intervention sur une imprimante serait à l'origine de l'aggravation de son état de santé, ou aurait exercé une influence prépondérante sur cette aggravation.

Les juges considèrent que le président a pu légalement considérer que les arrêts de travail ne pouvaient donner lieu à une prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail.



Circulaires

**INSTRUCTION N° DGT/DSS/SAFSL/2016
/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en
place du compte personnel de prévention
de la pénibilité.**

Est concerné le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé qui est susceptible d'acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

La Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a institué le compte personnel de prévention de la pénibilité. La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a simplifié les conditions de mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Elle a notamment allégé la charge déclarative de l'employeur. Elle supprime

ainsi la fiche d'exposition et prévoit la déclaration des facteurs d'exposition dans les supports déclaratifs existants (DADS) et, à terme, dans la déclaration sociale nominative (DSN).

La présente instruction a pour objet de préciser la nature des obligations des employeurs liées à la mise en place et au fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité.

Elle précise également l'évolution de la définition et des seuils d'exposition de certains facteurs de risques professionnels, qui fait suite aux rapports remis par MM. Sirugue-Huot-de Virville d'une part et M. Lanouzière d'autre part.

Elle annule et remplace l'instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015.



Réponses ministérielles



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.

Conseils de discipline dans la fonction publique territoriale

[Question écrite n° 19145 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 03/12/2015 - page 3178](#)
[Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 16/06/2016 - page 2702](#)

Les dispositions relatives à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires sont fixées par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les modalités d'application sont précisées par le décret du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux. Le fonctionnement du conseil de discipline, présidé par un magistrat de l'ordre administratif, est régi par les articles 3 et suivants du décret précité qui prévoit notamment une obligation d'information et de communication du dossier par l'autorité territoriale. L'article 9 du même décret s'attache plus particulièrement à la tenue de la séance et précise que lorsque le conseil de discipline

examine l'affaire au fond, le président porte à la connaissance des membres du conseil, en début de séance, les conditions dans lesquelles le fonctionnaire poursuivi et le cas échéant son ou ses conseils ont exercé leur droit à recevoir communication intégrale du dossier individuel et des documents annexés. Le rapport établi par l'autorité territoriale et les observations écrites éventuellement présentées par le fonctionnaire sont lus en séance. Le conseil de discipline entend séparément chaque témoin cité. Toutefois, le président peut décider une confrontation des témoins. Il peut également décider de procéder à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu. Les parties ou, le cas échéant, leurs conseils peuvent, à tout moment de la séance, demander au président l'autorisation d'intervenir afin de présenter des observations orales. Ils doivent être invités à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne commence à délibérer. Le conseil délibère à huis clos hors la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses conseils et des témoins. L'ensemble des

dispositions prévues par le décret du 18 septembre 1989 précité garantissent ainsi

le respect du principe du contradictoire.

Conditions de mise à disposition des agents territoriaux exerçant des responsabilités syndicales

[Question écrite n° 19256 de M. Hervé Maurey \(Eure - UDI-UC\) publiée dans le JO Sénat du 10/12/2015 - page 3316 ; Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 16/06/2016 - page 2702](#)

Les dispositions de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale reprises dans l'article L. 1613-5 du code général des collectivités territoriales (CGCT) indiquent que les collectivités et établissements qui mettent des fonctionnaires à la disposition des organisations syndicales sont remboursés des charges salariales de toute nature correspondantes par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement par la loi de finances de l'année. L'article R. 1613-1 du CGCT complète ce dispositif en définissant les charges salariales concernées. Les charges salariales remboursées en application de l'article L. 1613-5 comprennent l'ensemble des rémunérations définies par le décret n° 85-730 du 17 juillet 1985 relatif à la rémunération des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires des collectivités territoriales régies respectivement par les

lois n° 84-16 du 11 janvier 1984 et n° 84-53 du 26 janvier 1984, et par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales, y compris les avantages ayant le caractère de complément de rémunération définis au troisième alinéa de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Elles incluent également les cotisations sociales afférentes à ces rémunérations. L'article R. 1613-2 du CGCT fixe à 103 le nombre total en équivalents temps plein des agents de la fonction publique territoriale mis à disposition au titre de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 auprès d'organisations syndicales pour exercer un mandat à l'échelon national auxquels s'ajoutent les agents territoriaux mis à disposition au titre de leur participation au Conseil commun de la fonction publique. L'effectif total des permanents syndicaux du CCFP s'élève à 12,5 postes. La répartition de ces 103 postes est actuellement déterminée par l'arrêté du 12 février 2015 avec effet au 1er mars 2015. L'arrêté du 24 juillet 2015 publié au Journal officiel le 26 juillet 2015 fixe les attributions de postes à chaque syndicat relevant de la fonction publique territoriale siégeant au CCFP. Le décret n° 85-447 du 23 avril 1985 relatif à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit notamment dans son article 1er

que la mise à disposition est décidée, sous réserve des nécessités de service, avec l'accord du fonctionnaire et de l'organisation syndicale d'accueil, après avis de la commission administrative paritaire, par arrêté de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le versement de ce concours particulier aux collectivités concernées s'effectue par les préfectures

qui procèdent au remboursement des charges salariales des permanents syndicaux sur la base des justificatifs transmis par les collectivités et en vérifiant que l'agent figure sur la liste nationale des permanents syndicaux mis à disposition d'organisations syndicales tenue par la direction générale des collectivités locales.

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