



---

Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

Textes officiels	9
Circulaires	-
Jurisprudence	2
Réponses ministérielles	12
Informations générales	-

---

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 17 octobre 2016 (rappel).

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

**CAP** : le lundi 04 octobre 2016 (rappel).

*Délai de réception des dossiers forclos.*

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 20 septembre 2016  
le mardi 4 octobre 2016
- **Commission de réforme** : le jeudi 08 septembre 2016 (rappel)  
le jeudi 13 octobre 2016

---

### Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 6
- Réponses ministérielles page 8
- Annuaire des services page 20



## Textes officiels

**[Décret n° 2016-1156 du 24 août 2016 portant application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)**

Entrée en vigueur : le 27/08/2016.

Ce décret détermine, pour les agents contractuels, les conditions d'application des articles 6 à 6 ter et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Dans ce cadre, il fixe la liste des actes de

gestion qui ne peuvent être pris à l'égard des intéressés lorsqu'ils bénéficient des garanties mentionnées aux mêmes articles.

Ainsi, aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, concernant le recrutement, l'affectation, la détermination ou la réévaluation de la rémunération, la promotion, la formation, l'évaluation, la discipline, la mobilité, la portabilité du contrat, le reclassement, le licenciement et le non-renouvellement du contrat ne peut être prise à l'égard d'un agent contractuel de droit public.

\*\*\*

**[Décret n° 2016-1155 du 24 août 2016 relatif à la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions pris en application de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires](#)**

Entrée en vigueur : le 27/08/2016.

Ce décret précise les modalités d'établissement, de communication et de conservation du procès-verbal de rétablissement dans ses fonctions de l'agent suspendu de fonctions, lorsqu'aucune suite disciplinaire n'est donnée à l'issue d'une décision de non-lieu, de relaxe, d'acquiescement ou de mise

hors de cause prononcée par l'autorité judiciaire.

L'autorité hiérarchique établit un procès-verbal visant le dernier alinéa de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 et indiquant la date de rétablissement de l'intéressé dans ses fonctions.

Après accord de l'agent concerné, le procès-verbal est porté par l'administration, dans un délai d'1 mois, par tout moyen approprié, notamment par voie d'affichage ou de façon dématérialisée, à la connaissance des agents en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés et des usagers, lorsque l'agent concerné occupe un emploi en contact avec le public.

**[Décret n° 2016-1164 du 26 août 2016 relatif aux conditions techniques minimales d'organisation et de fonctionnement des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes](#)**

Ce décret, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2016 définit les conditions techniques minimales d'organisation et de fonctionnement des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. Il prévoit également la composition a minima de l'équipe pluridisciplinaire intervenant auprès des

résidents de ces établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. Il précise, en outre, les adaptations nécessaires au fonctionnement de dispositifs spécifiques (pôle d'activités et de soins adaptés, unité d'hébergement renforcée, accueil de jour et de nuit, hébergement temporaire) dans l'objectif d'inscrire cette offre au sein des filières de soins et d'accompagnement des personnes âgées dans une logique de parcours de vie. Les dispositions du présent décret s'appliquent également aux petites unités de vie.

\*\*\*

**[Décret n° 2016-1181 du 30 août 2016 fixant les règles d'organisation générale des concours et de l'examen professionnel du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels](#)**

Entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Notice : les règles d'organisation du recrutement pour l'accès au cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels sont modifiées pour tenir compte de la réforme du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

Le concours interne est un concours ouvert aux titulaires du brevet d'infirmier

de sapeurs-pompiers professionnels et de la formation d'adaptation à l'emploi de groupement. Il comprend une épreuve orale d'admission consistant en un entretien avec le jury.

Le concours externe est un concours sur titres complété d'épreuve. Il comprend une épreuve orale d'admission consistant en un entretien avec le jury.

L'examen professionnel d'avancement au grade de cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels comprend une épreuve orale d'admission consistant en un entretien avec le jury.

Le jury est composé de six membres titulaires.

\*\*\*

**[Décret n° 2016-1180 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels](#)**

Entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Notice : le décret fixe l'échelonnement indiciaire du nouveau cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers

professionnels revalorisé jusqu'au 1er janvier 2019 en application du protocole relatif aux parcours professionnels,

carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

\*\*\*

[Décret n° 2016-1179 du 30 août 2016 fixant les règles d'organisation générale du concours d'accès au cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels](#)

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Notice : les règles d'organisation du recrutement pour l'accès au cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels sont modifiées pour tenir compte de la réforme du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels qui accèdent à la catégorie A.

L'arrêté du 6 février 2001 relatif à l'organisation du concours national d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels des services départementaux d'incendie et de secours devient caduc.

La profession d'infirmier étant réglementée, les candidats doivent être titulaires soit d'un titre de formation mentionné aux articles L. 4311-3 et L. 4311-5 du code de la santé publique, soit d'une autorisation d'exercer la profession d'infirmier délivrée en application de l'article L. 4311-4 du même code.

Le concours sur titres complété d'une épreuve pour l'accès au cadre d'emplois est organisé par le ministre de l'intérieur.

Il comprend une phase d'admissibilité consistant en l'examen du dossier de sélection du candidat et une phase d'admission consistant en un entretien avec le jury. Ces deux phases sont destinées à évaluer les missions dévolues aux infirmiers dans le cadre d'une profession réglementée.

Le jury est composé de six membres titulaires.

\*\*\*

[Décret n° 2016-1178 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels](#)

Entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Notice : le décret fixe l'échelonnement indiciaire du nouveau cadre d'emplois des

infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels en améliorant la rémunération des agents concernés jusqu'au 1er janvier 2019, en application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

\*\*\*

[Décret n° 2016-1177 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels](#)

Entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Notice : le décret crée un nouveau cadre d'emplois par intégration des infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels et met en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique au bénéfice de ces personnels (avancement d'échelon et nouvelle structure de carrière).

Le décret prévoit l'intégration immédiate des infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels, dont le statut particulier du cadre d'emplois est abrogé.

Les cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels bénéficient de la catégorie active. Les cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels bénéficieront de la même structure de carrière que celle applicable aux cadres territoriaux de santé paramédicaux (deux grades, le premier grade étant constitué de deux classes) et l'accès au deuxième grade est subordonné à la réussite à un examen professionnel.

\*\*\*

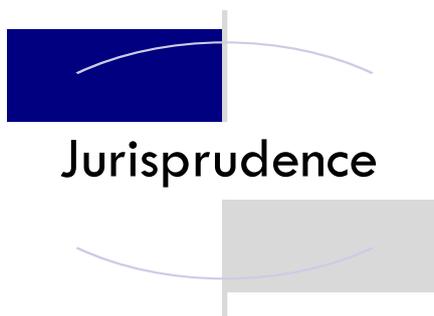
[Décret n° 2016-1176 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels](#)

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2016, à l'exception des dispositions du chapitre VIII qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Notice : le décret a pour objet de créer le cadre d'emplois de catégorie A des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels. Il prévoit l'intégration dans ce cadre d'emplois de l'ensemble des

fonctionnaires relevant du cadre d'emplois de catégorie B des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels. Les infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels bénéficieront de la même structure de carrière que celle applicable aux infirmiers territoriaux en soins généraux (deux grades, dont un grade de début comprenant deux classes) ainsi que des mêmes modalités de recrutement et d'avancement. Le décret introduit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 des modifications dans l'organisation de la carrière des fonctionnaires relevant de ce cadre d'emplois et précise les dispositions transitoires relatives au reclassement.

\*\*\*



## Jurisprudence

### **Salarié de droit privé – congé annuel – absence – préjudice.**

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 juin 2012, 11-10.929, Publié au bulletin](#)

Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

Pour débouter le salarié de sa demande à titre de dommages-intérêts en réparation

du préjudice résultant de la privation de congés annuels, l'arrêt retient que les bulletins de salaires ne mentionnent pas de date de prise de congés payés annuels mais attestent du versement de la majoration de 10 % et que le salarié ne démontre pas s'être trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels du fait de l'employeur alors que ces congés lui ont été payés. Toutefois, en statuant ainsi, alors que **le versement d'une indemnité ne peut suppléer la prise effective des congés** et qu'il ressortait de ses constatations que l'employeur ne justifiait pas avoir satisfait à ses obligations, la cour d'appel a violé les textes susvisés.



Les contrats aidés, conclus par les collectivités, relèvent du code du travail.

\*\*\*

**Mise à la retraite pour ancienneté –  
Limite d'âge – Directives - Portée  
des règles du droit de l'Union  
européenne.**

[CAA de VERSAILLES, 4ème Chambre,  
24/05/2016, 15VE00016, Inédit au recueil  
Lebon](#)

En l'espèce, le requérant soutenait que la loi du 31 décembre 1989 fixant à 57 ans la limite d'âge des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne instituait une discrimination fondée sur l'âge incompatible avec les stipulations de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et les dispositions de la directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 ainsi qu'avec les articles 8 et 14 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

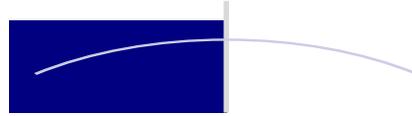
*L'instauration d'une limite d'âge pour des fonctionnaires ne porte pas en soi une atteinte à leur droit au respect de leur vie privée et familiale, garanti par les stipulations des articles 8 et 14 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.*

*La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdit toute*

*discrimination fondée sur l'âge et la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail a pour objet de proscrire les discriminations professionnelles directes et indirectes, y compris les discriminations fondées sur l'âge. Toutefois, aux termes du paragraphe 5 de son article 2 : « La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui ». Aux termes du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 4 de la même directive : « Nonobstant l'article 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée »*

Ainsi, les moyens allégués n'ont pu être retenus et le requérant a été débouté.

\*\*\*



## Réponses ministérielles



### **Dysfonctionnements créés par la mise en œuvre du protocole PPCR (parcours professionnel carrières et rémunérations) - catégorie C - avancement de grade - réglementation**

[Question écrite n° 95843 de de Mme Marie-George Buffet \(Gauche démocrate et républicaine - Seine-Saint-Denis\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 17/05/2016 page : 4168 ; Réponse de Madame la ministre de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 16/08/2016 page : 7350](#)

Les organisations syndicales ont été constamment associées avec les employeurs publics à la préparation de ce protocole relatif aux parcours, aux carrières et à la revalorisation des agents de la fonction publique. Certaines ont également alerté sur ce sujet. Elles ont fait part de l'inquiétude de certains fonctionnaires de catégorie C qui, lorsqu'ils bénéficient d'une promotion en catégorie B, voient l'évolution de leur rémunération en catégorie B moins favorable que celle qui leur serait

reconnue s'ils demeuraient en catégorie C. Il est important de rappeler que ce protocole améliore grandement les déroulements de carrières dans la durée ; il rétablit les écarts entre les catégories hiérarchiques, revalorise les traitements de début et de fin de carrière et pose le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète. Le ministère de la fonction publique est attentif aux interrogations des agents concernés, même si leur promotion en catégorie B se traduit dans tous les cas par une revalorisation salariale. Les services du ministère travaillent actuellement à la préparation de plus d'une centaine de textes, pour une application complète des revalorisations à compter du 1er janvier 2017. A cet égard, plus de 45 décrets concernant les personnels revalorisés à compter du 1er janvier 2016 viennent d'être publiés au Journal officiel. Dès ce train de mesures mis en œuvre, au cours du 2ème semestre 2016, les services examineront, à la demande de la ministre, la difficulté soulevée. Tout au long de ce processus, les organisations syndicales seront tenues informées.

## **Comités d'hygiène et de sécurité - démission - représentants du personnel - réglementation**

[Question écrite n° 88799 de M. Carlos Da Silva \(Socialiste, écologiste et républicain - Essonne \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 22/09/2015 page : 7115 ; Réponse Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 16/08/2016 page : 7346](#)

La démission d'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de son organisation syndicale, au cours de son mandat, n'entraîne pas ipso facto la démission de ce mandat. En effet, le remplacement en cours de mandat des membres du CHSCT est prévu par

l'article 34 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, qui n'envisage que deux cas où il est mis fin au mandat d'un représentant du personnel : - lorsqu'il démissionne de son mandat ; - lorsqu'il ne remplit plus les conditions pour être désigné, conditions pour être électeur au comité technique et conditions d'éligibilité à ce même comité, fixées respectivement par les articles 8 et 11 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Une modification réglementaire est envisagée pour permettre à une organisation syndicale de mettre fin au mandat d'un représentant du personnel au CHSCT qu'elle a désigné.

\*\*\*

## **Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles - ATSEM - Situation après la fermeture de classes**

[Question écrite n° 91659 de M. Christian Paul \(Socialiste, écologiste et républicain - Nièvre \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 08/12/2015 page : 9812 ; Réponse Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 16/08/2016 page : 7348](#)

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) sont des fonctionnaires territoriaux de catégorie C, chargés, selon l'article 2 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 qui les régit, « 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. 421-127 alinéa 2 du code des communes). Les ATSEM sont régis par la même durée du temps de travail (1 607 heures annuelles pour un agent à temps complet) que celle des autres fonctionnaires territoriaux, telle que 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 et après avis 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, l'article R. 412-127 alinéa 4 du code des communes prévoyant 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 exercent les autres missions prévues pour leur cadre d'emplois et rappelées ci-dessus.

\*\*\*

### **Retraites - fonctionnaires civils et militaires - réglementation - retraite progressive - accès**

[Question écrite n° 89967 de M. Jean-Luc Bleunven \(Socialiste, écologiste et républicain - Finistère\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 06/10/2015 page : 7524 ; Réponse Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 02/08/2016 page : 7154](#)

La cessation progressive d'activité (CPA), prévue par les ordonnances no 82-297 et no 82-298 du 31 mars 1982, permettait aux agents en fin de carrière de réduire leur activité, sous réserve de remplir des conditions d'âge et de durée de services, tout en conservant une rémunération substantielle. L'article 54 de la loi no 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a abrogé les ordonnances précitées et par là-même tous les mécanismes de CPA. Il convient en premier lieu de rappeler que l'un des objectifs de la loi du 9 novembre 2010

était d'inciter les agents à allonger leur durée d'activité professionnelle. La CPA a donc été supprimée afin d'être en adéquation avec l'économie générale de cette nouvelle législation. A cet égard, pour accompagner l'allongement de la durée des parcours professionnels des fonctionnaires, le gouvernement a décidé de mettre en œuvre un protocole de

revalorisation des carrières et des rémunérations longuement discuté avec les organisations syndicales. Prenant effet à compter du 1er janvier 2016, il permet aux fonctionnaires de dérouler des carrières plus longues, offrant de réelles perspectives de revalorisation salariale sur plusieurs années.

\*\*\*

### **Indemnités - Prime de service – calcul - modalités.**

[Question écrite n° 93024 de de Mme Françoise Descamps-Crosnier \(Socialiste, écologiste et républicain - Yvelines\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 09/02/2016 page : 1102 ; Réponse de Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 16/08/2016 page : 7349](#)

Les modalités d'attribution des primes et indemnités qui peuvent être servies aux fonctionnaires territoriaux sont régies par le double principe de libre administration des collectivités territoriales et de parité entre la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale. En application de ces principes, la prime de service, dont les modalités sont fixées par les décrets no 68-929 du 24 octobre 1968 relatif à l'attribution de primes de service aux personnels des établissements nationaux de bienfaisance, des hôpitaux

psychiatriques autonomes et des instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles et no 96-552 du 19 juin 1996 relatif à l'attribution de la prime de service à certains personnels de l'Institution nationale des invalides, peut être octroyée à certains agents territoriaux de la filière médico-sociale. En cas d'absence notamment pour maladie, les textes prévoient qu'un abattement du cent quarantième du montant de la prime individuelle doit être effectué pour chaque journée. Cette modalité s'applique sur le montant annuel de la prime. Cette condition particulière de retenue est applicable, par équivalence, aux agents territoriaux qui peuvent bénéficier de la prime de service. La collectivité territoriale est ainsi tenue de mettre en oeuvre la retenue du cent quarantième puisqu'elle ne peut instaurer un régime indemnitaire plus favorable que le régime de référence, en vertu du principe de parité prévu par l'article 88 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

\*\*\*

## **Nouveau dispositif de notation des agents communaux**

[Question écrite n° 22754 de M. François Bonhomme \(Tarn-et-Garonne - Les Républicains-R\) publiée dans le JO Sénat du 14/07/2016 - page 3171 ; Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 11/08/2016 - page 3514](#)

Les conditions dans lesquelles se déroule l'entretien professionnel des fonctionnaires territoriaux ont été précisées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 à la suite de la modification de l'article 76 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 par la loi du 27 janvier 2014. Aux termes de cet article, l'entretien doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Dans les communes comprenant un seul agent, c'est au maire qu'il appartient de mener cet entretien, de la même façon qu'il devait procéder à la notation. S'agissant des allègements apportés, les

conditions de délai spécifiées par le décret du 16 décembre 2014 ont été simplifiées par rapport à celles prévues pendant la période d'expérimentation de l'entretien professionnel entre 2010 et 2014. En effet, pendant cette période, l'autorité territoriale avait dix jours pour notifier à l'agent le compte-rendu visé par elle, le cas échéant avec ses observations : ce délai avait entraîné des difficultés d'application signalées par les employeurs territoriaux. Le Gouvernement a pris en compte ces remarques et a assoupli les délais. Ainsi, le décret du 16 décembre 2014 fixe un délai de 15 jours pour que le compte-rendu de l'entretien professionnel soit adressé à l'agent. Celui-ci le complète alors de ses observations, puis il le fait viser par l'autorité territoriale, sans condition de délai, avant versement au dossier. Enfin, si ses modalités pratiques peuvent être simples, l'entretien professionnel annuel est un acte de management important et utile, que ce soit dans l'administration ou dans une entreprise privée.

\*\*\*

## **Indemnisation kilométrique des agents publics utilisant leur véhicule personnel**

[Question écrite n° 21172 de Mme Brigitte Micoulet \(Haute-Garonne - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 07/04/2016 - page 1381 Rappelle la question 18893 ; Réponse du Ministère](#)

[de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 11/08/2016 - page 3514](#)

L'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

prévoit des indemnités kilométriques dont le barème a été fixé par un arrêté du 3 juillet 2006.

Une revalorisation du 1er août 2008 a permis d'établir un barème des indemnités kilométriques s'échelonnant de 0,18 € à 0,43 € le kilomètre, en fonction de la puissance fiscale des véhicules et du nombre de kilomètres parcourus.

A ce jour, ce barème permet toujours de prendre en charge utilement le remboursement du carburant ainsi que les autres charges liées à l'entretien du véhicule que sont les frais de réparation et d'entretien et les dépenses de pneumatiques.

A titre d'illustration, sur une période de 2 ans entre le 1er janvier 2014 et le 25 décembre 2015 et sur la base du prix du carburant le plus élevé, à savoir le Super SP98 au mois de juin 2014 (source du ministère du développement durable), pour une consommation de 8 litres/100 km et un prix de 1,606 € le litre de carburant, le coût en carburant est de

12,848 € pour 100 km et donc de 0,13 €/km.

Plus globalement, la prise en charge des indemnités kilométriques intervient en sus de l'abattement forfaitaire des frais professionnels au titre de l'impôt sur le revenu avec la possibilité, si ceux-ci sont supérieurs au forfait, de retenir le montant effectif.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 précité, applicable à la fonction publique territoriale, lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale à l'occasion d'une mission, d'une tournée ou d'un intérim, des avances sur le paiement de ses frais peuvent lui être consenties à sa demande.

Dans ce contexte, il n'est pas envisagé de réviser à court terme le barème interministériel relatif aux indemnités kilométriques applicable aux agents publics.

\*\*\*

## **Supplément familial de traitement**

[Question écrite n° 13612 de M. Jean-Léonce Dupont \(Calvados - UDI-UC\) publiée dans le JO Sénat du 06/11/2014 - page 2470 ; Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 11/08/2016 - page 3507](#)

Le Gouvernement n'a pas l'intention de modifier le fonctionnement du supplément familial de traitement (SFT) à ce stade. Une réforme du SFT nécessite une concertation approfondie et un travail collectif avec les partenaires sociaux. L'agenda social actuel ne permet pas, pour le moment, de lancer une réforme importante du SFT.

## Médecins territoriaux

[Question écrite n° 20616 de M. Alain Marc \(Aveyron - Les Républicains-R\) publiée dans le JO Sénat du 17/03/2016 - page 1037 ; Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 11/08/2016 - page 3515](#)

La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé a prévu deux mesures permettant le report de la limite d'âge des praticiens des établissements publics de santé. L'article 141 de la loi modifie l'article 135 de la loi n° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique qui, depuis le 1er janvier 2004, permettait aux praticiens d'être autorisés à prolonger leur activité dans un établissement de santé dans la limite de trente-six mois maximum après la limite d'âge. La modification apportée par la loi du 26 janvier 2016 porte la durée maximale de la prolongation de 36 mois à 60 mois, de manière dégressive selon la date de naissance, afin de permettre un exercice hospitalier jusqu'à l'âge de 70 ans, sous réserve d'aptitude médicale. Par ailleurs, l'article 142 de la loi du 26 janvier 2016 prévoit que, dans le cadre d'un cumul emploi-retraite, des médecins peuvent assurer des vacations dans les établissements de santé jusqu'à l'âge de 72 ans. Cette mesure transitoire est prévue jusqu'au 31 décembre 2022.

S'agissant des médecins exerçant au sein de la fonction publique territoriale, selon les statistiques de l'Observatoire de

l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, fin 2012, l'âge moyen des médecins était de 52 ans et 4 mois, celui des médecins de prévention de 53 ans et 6 mois, la majorité d'entre eux ayant toutefois moins de 50 ans.

Néanmoins, afin d'enrayer la décroissance attendue du nombre de médecins de prévention, une disposition a été prise par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. A titre transitoire, jusqu'au 31 décembre 2022, l'article 75 de la loi du 20 avril 2016 porte à 73 ans la limite d'âge des agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention par les collectivités territoriales. La limite d'âge des médecins de prévention est ainsi alignée sur celle des médecins agréés, le décret n° 2013-447 du 30 mai 2013 ayant porté la limite d'âge des médecins libéraux souhaitant bénéficier de l'agrément requis pour figurer sur la liste des médecins généralistes et spécialistes agréés à 73 ans.

Outre ces mesures relatives à la limite d'âge, il convient de rappeler que le décret n° 2015-161 du 11 février 2015 a modifié le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale pour faciliter le fonctionnement des services de médecine de prévention. Il permet aux services de médecine de prévention de recruter des collaborateurs médecins. Ces médecins

s'engagent à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Ils sont encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions.

S'agissant enfin des médecins du cadre d'emplois des médecins territoriaux, leur limite d'âge est celle prévue pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux sédentaires, soit 67 ans. Comme tous les fonctionnaires, ils peuvent cependant poursuivre leur activité au-delà de la limite d'âge s'ils remplissent les conditions prévues pour le recul de la limite d'âge par l'article 4 de la loi du 18 août 1936, pour enfant à charge et pour les parents d'au moins trois enfants ou pour parfaire la

durée d'assurance nécessaire pour une liquidation de la pension à taux plein dans les conditions fixées par l'article 1-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public.

Enfin, la question de la stabilisation du nombre de médecins exerçant au sein de la fonction publique ne se limite pas à la question de l'âge et nécessite une expertise plus générale. Celle-ci est en cours, s'agissant de la médecine de prévention, au sein d'un groupe de travail constitué dans le cadre du cycle de concertation relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique en cours avec les employeurs publics et les partenaires sociaux.

\*\*\*

### **Application du projet de modernisation des parcours professionnels aux agents non titulaires**

[Question écrite n° 21663 de M. François Baroin \(Aube - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 05/05/2016 - page 1832 ; Réponse Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 11/08/2016 - page 3516](#)

Les réformes statutaires engagées dans la fonction publique, notamment celles liées à la carrière, concernent les seuls fonctionnaires et non les agents contractuels qui ne bénéficient pas, à

proprement parler, d'une « carrière ». La dernière réforme en cours, relative aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations », suit la même logique et concerne donc, dans la fonction publique territoriale, les seuls fonctionnaires territoriaux. Des mesures propres aux agents contractuels ont toutefois été adoptées récemment afin de leur garantir un meilleur parcours professionnel. Ainsi, outre la prolongation de deux années du dispositif d'accès à l'emploi titulaire mis en place par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a étendu aux agents en contrat à durée déterminée l'évolution, tous les trois ans, de leur rémunération

mesure qui, jusqu'alors, était réservée aux seuls agents en contrat à durée

indéterminée.

\*\*\*

## **Abrogation du jour de carence dans la fonction publique**

[Question écrite n° 09812 de M. Jean-Léonce Dupont \(Calvados - UDI-UC\) publiée dans le JO Sénat du 19/12/2013 - page 3621 ; Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 11/08/2016 - page 3506](#)

La mise en place d'un jour de carence dans la fonction publique a constitué une mesure inéquitable et inefficace. Des mesures alternatives de contrôle des arrêts de travail et de prise en compte de l'impact des conditions de travail ont ainsi été privilégiées.

Instauré par l'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012, le jour de carence pour les fonctionnaires représentait une iniquité de traitement entre la fonction publique et le secteur privé. En effet, les salariés du secteur privé bénéficient, dans une très large mesure, d'une neutralisation de ce dispositif, soit par l'effet des conventions collectives, soit par l'effet de la prévoyance complémentaire d'entreprise. Selon un rapport de l'institut de recherche et documentation en économie de la santé, 64 % des salariés et 75 % de ceux relevant d'entreprises de plus de 250 salariés bénéficient d'une couverture

complémentaire aux prestations du régime de base obligatoire prévoyant, sur la base de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, la neutralisation du délai de carence.

Il serait donc logique d'introduire un dispositif de compensation du jour de carence par les complémentaires-santé dans la fonction publique, ce qui nécessiterait la mise en place de contrats collectifs obligatoires pour le prendre en charge. Le coût ainsi induit par l'introduction d'un tel dispositif serait nettement plus élevé que le gain escompté par l'instauration d'un ou de trois jours de carence.

En tout état de cause, l'instauration du délai de carence n'a pas eu les effets escomptés en matière de réduction de l'absentéisme pour raison de santé. Les résultats de l'enquête "emploi" (institut national de la statistique et des études économiques - INSEE) ne mettent pas en évidence de recul significatif généralisé des absences de courte durée pour raison de santé entre 2011 et 2012 dans les trois versants de la fonction publique. Tous versants confondus, la proportion d'agents absents sur une courte durée pour raison de santé est restée stable à 1 %. A contrario, les études mettent en évidence

une augmentation du nombre d'arrêts d'une durée supérieure à quatre jours. Cela traduit un changement des comportements d'absence pour raison de santé, notamment une tendance à la présence au travail des agents malades, retardant ainsi la prise en charge médicale comportant un risque d'aggravation des pathologies avec prescription d'arrêts de maladie de plus longue durée.

Dans une récente étude de janvier 2015, la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) évalue l'effet incitatif du délai de carence sur le recours aux arrêts maladie des salariés du secteur privé. Selon les résultats de cette analyse, les salariés bénéficiant d'une couverture prenant en charge le délai de carence n'ont pas de probabilité plus élevée d'avoir un arrêt dans l'année que ceux qui n'en bénéficient pas. La DREES remarque, a contrario, que les durées totales d'arrêts maladie sont significativement plus courtes lorsque le délai de carence est pris en charge. Cette étude a mis en évidence le rôle prépondérant des conditions de travail dans le recours des salariés aux arrêts de travail.

Par ailleurs, une étude de l'INSEE, de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) sur les absences au travail, pour raison de santé en 2011 et 2012, démontre que l'absentéisme pour maladie

des fonctionnaires et des salariés du privé en contrat à durée indéterminé (CDI) est similaire (3,8 % d'agents publics absents pour raison de santé en 2012 contre 3,6 %).

Ainsi, à un mécanisme frappant sans discernement toutes les absences pour raison de santé, le Gouvernement privilégie la mise en place d'un mécanisme de nature à faciliter le contrôle du bien fondé des arrêts de travail courts pour maladie ordinaire.

D'une part, s'inspirant des dispositifs existants dans le cadre du régime général, l'article 126 de la loi de finances pour 2014 a instauré un dispositif visant à raccourcir les délais de transmission des arrêts de maladie aux services gestionnaires afin de renforcer le contrôle de leur bien-fondé. Ainsi, les fonctionnaires qui ne respectent pas l'obligation qui leur est désormais faite de transmettre leur certificat d'arrêt de travail dans le délai de 48 heures à compter du premier jour d'arrêt sont désormais sanctionnés. Le décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires pris en application de cette mesure a été publié au Journal officiel de la République française le 5 octobre 2014.

D'autre part, l'expérimentation, initiée en 2010, déléguant le contrôle des arrêts maladie de certains fonctionnaires aux services de l'assurance maladie a été

prolongée jusqu'au 31 décembre 2018 inclus par l'article 147 de la loi de finances pour 2016. Cette prolongation permettra de statuer définitivement sur la pertinence du dispositif expérimental.

Enfin, l'amélioration des conditions de travail est le seul vecteur pertinent pour faire baisser les arrêts maladie.

En effet, l'effet des conditions de travail sur le recours aux arrêts maladie est important en matière d'absence pour raison de santé. L'étude précédemment citée de la DREES met en évidence que l'impact des conditions de travail sur le recours aux arrêts maladie est plus

important que l'effet de la perte de salaire induite par le délai de carence. Le dossier spécial publié dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (Faits et chiffres - édition 2015) établit également un lien entre les absences pour raison de santé et l'exposition forte à des risques professionnels ou psychosociaux.

À cette fin, la fonction publique mène une politique volontariste d'amélioration des conditions de travail qui est le levier à privilégier. La signature, le 22 octobre 2013, du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique et la concertation en cours sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique concourent à cette politique.

\*\*\*

## **Bonification indiciaire des agents territoriaux**

[Question écrite n° 15645 de Mme Sophie Primas \(Yvelines - UMP\) publiée dans le JO Sénat du 09/04/2015 - page 799](#)  
[Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 11/08/2016 - page 3512](#)

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine n° 2014-173 du 21 février 2014, applicable au 1er janvier 2015, prévoit une nouvelle géographie prioritaire de la politique de la ville par la définition de nouveaux quartiers

prioritaires de la ville (NQP) et par conséquent l'abandon, notamment, de la référence aux ZUS. Le décret n° 2015-1386 du 30 octobre 2015 relatif à la nouvelle bonification indiciaire attribuée aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville, à la suite de la création des quartiers prioritaires de la politique de la ville, paru au Journal officiel du 31 octobre 2015, remplace la référence « zone urbaine sensible » par la référence « quartier prioritaire de la politique de la ville » et est applicable depuis le 1er novembre 2015. Ce texte prévoit un dispositif transitoire pour les agents

## CDG INFO

exerçant dans les anciennes zones urbaines sensibles qui perçoivent à ce titre la nouvelle bonification indiciaire et dont le quartier ne figure plus sur la liste des décrets n° 2014-1750 et n° 2014-1751 fixant les nouveaux quartiers prioritaires.

En effet, à condition qu'ils continuent d'exercer les mêmes fonctions, ces agents continuent de percevoir la nouvelle bonification indiciaire en totalité de 2015 à fin 2017, les deux tiers en 2018 puis le tiers en 2019.

\*\*\*

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

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