



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	8
Circulaires	1
Jurisprudence	3
Réponses ministérielles	8
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 12 décembre 2016.

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 18 novembre.

CAP : le lundi 05 décembre 2016.

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

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 8 novembre 2016
- **Commission de réforme** : le jeudi 17 novembre 2016

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Circulaire page 8
- Réponses ministérielles page 9
- Annuaire des services page 16



Textes officiels

[Décret n° 2016-1236 du 20 septembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels](#)

Ce décret a pour objet de revaloriser la carrière des médecins pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels. Les deuxième et première classes du cadre d'emplois sont fusionnées pour être alignées sur le premier grade du cadre d'emplois des médecins territoriaux. Le cadre d'emplois rénové comprend les grades de médecin et pharmacien de

sapeurs-pompiers professionnels de classe normale, de médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels hors classe et de médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels de classe exceptionnelle. En outre, un échelon spécial est créé au sommet du grade terminal et accessible aux agents exerçant la fonction de direction du service de santé et de secours médical et justifiant des conditions d'ancienneté requises.

Le présent décret entre en vigueur le 1er octobre 2016 .

[Décret n° 2016-1237 du 20 septembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels](#)

Ce décret fixe l'échelonnement indiciaire du nouveau cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels, comportant trois grades.

Le grade sommital culmine à la hors-échelle « lettre B » bis et le grade intermédiaire est revalorisé pour atteindre la hors-échelle « lettre A ».

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} octobre 2016.

[Décret n° 2016-1253 du 26 septembre 2016 relatif aux opérations funéraires et à la reconnaissance des qualifications professionnelles nécessaires à leur exercice](#)

Ce décret modifie des dispositions relatives à la surveillance des opérations funéraires et aux vacations qui y sont

liées. Il a trait également à la procédure d'exhumation et aux dispositions relatives aux conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles des ressortissants européens.

Ce décret entre en vigueur le 29 septembre 2016.

[Décret n° 2016-1331 du 6 octobre 2016 relatif aux obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail](#)

Modification des dispositions de la quatrième partie du code du travail relatives à la mise à disposition d'un local séparé à usage de vestiaire et d'un emplacement pour se restaurer sur les lieux de travail.

Entrée en vigueur : le texte est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le présent décret prévoit une modification du régime relatif à la mise à disposition de vestiaires pour instaurer un cadre réglementaire adapté aux activités ne nécessitant pas le port d'une tenue de travail spécifique.

Il remplace par ailleurs la procédure d'autorisation de l'inspecteur du travail par une procédure de déclaration en ce qui concerne l'emplacement de restauration.

[Décret n° 2016-1358 du 11 octobre 2016 relatif aux conditions d'exercice des collaborateurs médecins dans les services de santé au travail](#)

Ce décret prévoit la possibilité de recruter, dans les services de santé au travail et sous l'autorité d'un médecin du travail,

des médecins non spécialistes en médecine du travail, engagés dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'ordre des médecins.

Ce texte est applicable à compter du 14 octobre 2016.

[Décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 modifiant, pour la fonction publique territoriale, certaines dispositions générales relatives aux fonctionnaires de](#)

[catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C et B](#)

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Le décret tient compte, à compter du 1^{er} janvier 2017, de la nouvelle architecture statutaire des cadres d'emplois de catégorie C définie par le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale. Il introduit

dans les statuts particuliers la référence aux nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3 et précise les nouvelles dénominations des grades correspondants. Enfin, s'agissant de la catégorie B, il prend en compte les nouveaux intitulés des grades en catégorie C pour les conditions de la promotion interne dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

[Décret n° 2016-1382 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux](#)

Le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

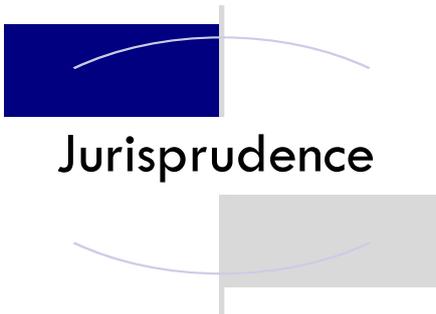
Ce décret dote les grades d'agent de maîtrise et d'agent de maîtrise principal d'un échelonnement indiciaire spécifique. Il procède à la révision des conditions de recrutement par la promotion interne en

tenant compte de la nouvelle organisation de carrière des cadres d'emplois des fonctionnaires de catégorie C. Il reprend les conditions de classement applicables aux personnes accédant aux cadres d'emplois de catégorie C en les adaptant à la nouvelle architecture du cadre d'emplois des agents de maîtrise. Il précise les durées uniques d'échelon de chacun des grades et révisé les modalités d'avancement de grade. Il procède enfin au reclassement des agents dans le cadre d'emplois rénové.

[Décret n° 2016-1383 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n° 88-548 du 6 mai 1988 portant échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux](#)

Ce texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Notice : dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, le décret a pour objet de rénover les grilles indiciaires des agents de maîtrise et agents de maîtrise principaux avec une revalorisation suivant un cadencement en 2017, 2018, 2019 et 2020.



Jurisprudence

Harcèlement moral – fausse accusation – dénonciation calomnieuse – mauvaise foi – diffamation.

[Cour de cassation, civile, Chambre civile 1, 28 septembre 2016, 15-21.823, Publié au bulletin](#)

La relation des agissements de harcèlement moral par le salarié qui s'en prétend victime ne peut faire l'objet de poursuite pour diffamation mais uniquement de poursuite pour dénonciation abusive ou calomnieuse, abus qui ne peut résulter que de sa mauvaise foi. En admettant en l'espèce

*que la diffusion de lettres, dans lesquelles le salarié dénonçait auprès de son employeur, du CHSCT et de l'inspecteur du travail des agissements constitutifs de harcèlement moral commis par des salariés identifiés de son employeur, puisse être poursuivie pour diffamation, la cour d'appel a violé les articles 23, 29 alinéa 1^{er} et 32 alinéa 1^{er} de la loi du 29 juillet 1881, ensemble l'article 1152-2 du code du travail. Lorsqu'il est établi, par la partie poursuivante, que le salarié avait connaissance, au moment de la dénonciation, **de la fausseté des faits allégués, la mauvaise foi de celui-ci est caractérisée** et la qualification de **dénonciation calomnieuse** peut, par suite, être retenue.*

Disponibilité – Réintégration anticipée – allocation pour perte involontaire d'emploi (non).

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 12/07/2016, 15MA00529, Inédit au recueil Lebon](#)

Un adjoint territorial d'animation de 2^{ème} classe a été placé en disponibilité, sur sa demande, pour convenances personnelles, pour une durée d'un an. Il en a demandé dans un premier temps la prolongation pour une nouvelle année, avant de solliciter, sa réintégration anticipée. L'autorité territoriale a refusé de faire droit à la demande du requérant

tendant au bénéfice d'une allocation pour perte involontaire d'emploi.

En vertu des dispositions de l'article 72 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, un fonctionnaire territorial a droit, lorsqu'il demande sa réintégration et lorsque la durée de sa période de disponibilité pour convenances personnelles n'a pas excédé trois années, qu'une des trois premières vacances dans la collectivité d'origine lui soit proposée. Aux termes de l'article 26 du décret 86-68 du 13 janvier 1986 : *« Sauf dans le cas où la période de mise en disponibilité n'excède pas trois mois, le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son cadre d'emplois d'origine trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité (...) Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 précitée (...) »*. Ainsi, l'obligation pesant notamment sur la collectivité de proposer l'un des trois premiers emplois devenus vacants **ne s'impose pas à celle-ci lorsque le fonctionnaire demande sa réintégration anticipée avant le terme normal de sa disponibilité pour convenances personnelles.**

Les agents titulaires des collectivités territoriales ont droit aux allocations d'assurance chômage dès lors qu'étant aptes au travail, ils peuvent être regardés comme ayant été involontairement privés d'emploi et à la recherche d'un emploi. Un agent ayant sollicité sa réintégration, qui était de droit à l'issue d'une période de mise en disponibilité pour convenances personnelles, dont la demande a été rejetée faute de poste vacant et qui n'a

reçu du centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion local aucune proposition en vue de son reclassement dans un emploi vacant correspondant à son grade, doit être regardé comme ayant été non seulement involontairement privé d'emploi mais aussi à la recherche d'un emploi au sens des dispositions du code du travail.

En l'espèce, à la suite de sa demande de réintégration anticipée reçue par la commune, l'agent a été reçu, par le directeur général des services et le responsable des ressources humaines de la commune, lesquels l'ont informé de l'absence de poste disponible au sein de la commune du fait du transfert de l'ancien service auquel il appartenait au centre communal d'action sociale. Il lui a été proposé, dans le même temps, un poste d'agent d'accueil des gens du voyage par voie de mutation ou de mise à disposition dudit centre. Dans un premier courrier, le maire de la commune a formellement rappelé la proposition qui lui avait été faite au cours de l'entretien, puis, dans un second courrier, le maire a indiqué, qu'après avoir pris le temps de la réflexion pour le poste d'agent d'accueil de l'aire des gens du voyage, l'agent a choisi de décliner ladite proposition.

De telles fonctions d'accueil pouvant être confiées à des adjoints territoriaux d'animation, en application l'article 3 du décret n° 2006-1963 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation, l'agent ayant d'ailleurs déjà occupé de telles fonctions avant sa demande de mise en disponibilité et aucun autre emploi n'était vacant.

Conformément aux droits qu'il tient de son statut, le requérant a bien été réintégré à la date à laquelle sa mise en disponibilité devait normalement prendre fin sur un emploi de « chargé de mission

d'animations » au sein de la direction des services à la population.

Il en résulte que l'agent ne saurait être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi du fait de la commune, entre la date de sa demande de réintégration anticipée et celle de sa

réintégration effective au terme normal de sa disponibilité pour convenances personnelles. Dès lors à bon droit que le maire a rejeté la demande d'allocation pour perte involontaire d'emploi.

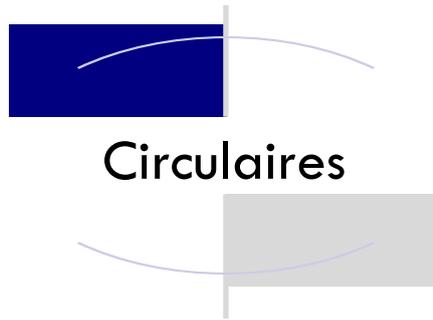
Examen psychotechnique – contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation – lauréat du concours externe – Refus de nomination.

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 22/07/2016, 398318 Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Le décret portant statut particulier des techniciens de l'environnement a subordonné la nomination des candidats admis au concours externe à des conditions d'aptitude physiques particulières et prévu que ces conditions sont appréciées au moyen d'un examen psychotechnique destiné à déceler les inaptitudes éventuelles à exercer des missions de police et à porter une arme, réalisé par un organisme habilité à cet

effet par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

L'administration doit refuser de procéder à la nomination d'un lauréat du concours externe dont les résultats aux épreuves de l'examen psychotechnique révèlent une inaptitude à l'exercice des fonctions de technicien de l'environnement. L'intéressé ne peut se prévaloir d'éléments étrangers à cette procédure, pour contester les résultats de cet examen (ceci exclus des comptes rendus d'examens médicaux réalisés à l'initiative à l'initiative du lauréat). Il peut, en revanche, pour contester les résultats, utilement se prévaloir de la pertinence ou des modalités de la réalisation de l'examen psychotechnique. Le juge exerce un contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation sur les résultats de l'examen.



Circulaires

[Instruction interministérielle n° DGT/CT1/DGEFP/DPJJ/DGESCO/DGCS/DGER/DAFSL/2016/273 du 7 septembre 2016 relative à la mise en œuvre des dérogations aux travaux interdits pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans.](#)

La présente instruction explicite les modalités d'application des dispositions des décrets n° 2015-443 et 2015-444 du 17 avril 2015, pris dans le cadre des 50

mesures de simplification pour les entreprises arrêtées le 30 octobre 2014, qui réforment les dispositions du chapitre III du titre V du livre premier de la quatrième partie du code du travail relatif à la protection des jeunes travailleurs. Ces décrets simplifient la procédure d'affectation des jeunes travailleurs de moins de 18 ans à des travaux réglementés et rénovent le régime d'interdiction d'affectation des jeunes travailleurs à des travaux en hauteur.



Réponses ministérielles



Bénéfice pour les fonctionnaires territoriaux d'autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux

[Question écrite n° 22676 de M. Jean-Pierre Grand \(Hérault - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 07/07/2016 - page 2963 Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 06/10/2016 - page 4328](#)

L'article 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit au 4° que des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées aux fonctionnaires, à l'occasion de certains événements familiaux. Ainsi que l'a jugé le Conseil d'État (CE n° 351682 du 20 décembre 2013), les agents de la fonction publique territoriale peuvent, alors même que les dispositions du 4° de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 n'ont pas fait l'objet de décret d'application, bénéficier d'autorisations spéciales d'absences sur décision du chef de service. Dans ces conditions, il appartient à l'organe délibérant de chaque collectivité, après

avis du comité technique, de dresser la liste des événements familiaux susceptibles de donner lieu à des autorisations spéciales d'absence et d'en définir les conditions d'attribution et de durée, les autorisations d'absence ne constituant pas un droit mais étant accordées à la discrétion des chefs de service, sous réserve des nécessités de service. Conformément au principe de parité qui inspire l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la fixation des règles du temps de travail, les collectivités territoriales peuvent se référer aux autorisations spéciales d'absence qui peuvent être accordées aux agents de l'État, sous réserve des nécessités de service. La circulaire du ministère de la fonction publique FP n° 2874 du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité précise que, dans un souci d'équité, les agents publics peuvent se voir accorder une autorisation spéciale d'absence d'une durée maximale de cinq jours à l'occasion de la conclusion d'un PACS. L'élaboration d'une norme commune aux trois versants de la fonction publique sur les autorisations spéciales d'absence est l'une des recommandations du rapport de mai 2016 sur le temps de

travail dans la fonction publique de M. Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Elle sera examinée dans le

cadre des réunions de travail avec les partenaires sociaux et les employeurs qui seront organisées au second semestre de cette année.

Procédure à respecter pour les dépassements de limite d'âge des fonctionnaires territoriaux

[Question écrite n° 22007 de M. Cyril Pellevat \(Haute-Savoie - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 02/06/2016 - page 2304 ; Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 06/10/2016 - page 4327](#)

Les fonctionnaires territoriaux qui atteignent la limite d'âge prévue par la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public sont admis d'office à la retraite. Toutefois, dans les cas prévus par la législation, les fonctionnaires peuvent poursuivre leur activité au-delà de la limite d'âge. L'article 1-3 de la loi du 13 septembre 1984 permet aux fonctionnaires relevant de la catégorie active de demander à être maintenus en activité, sous réserve de leur aptitude physique, dans les conditions prévues par le décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009. Ce décret prévoit, à l'article 4, que la demande de prolongation d'activité doit être présentée par le fonctionnaire à l'employeur public au plus tard six mois avant la survenance de la limite d'âge. Les autres cas de recul de la limite d'âge sont prévus par l'article 4 de la loi du 18 août

1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté et par l'article 1-1 de la loi précitée du 13 septembre 1984. Les deux possibilités de recul de la limite d'âge prévues par l'article 4 de la loi du 18 août 1936, pour enfant à charge et pour les parents d'au moins trois enfants, sont de droit pour les agents qui remplissent les conditions fixées par la loi. La prolongation d'activité prévue par l'article 1-1 de la loi du 13 septembre 1984 afin de parfaire la durée d'assurance nécessaire pour une liquidation de la pension à taux plein est subordonnée à la décision de l'employeur qui se prononce en fonction de l'intérêt du service et de l'aptitude physique de l'agent. En application de l'article 59 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le fonctionnaire territorial doit déposer sa demande d'attribution de pension six mois au moins avant la date souhaitée pour l'admission à la retraite et son employeur doit faire parvenir à la CNRACL le dossier afférent à sa demande de pension trois mois avant la date de sa radiation des cadres. Ainsi, il résulte de ces dispositions que le fonctionnaire qui demande à bénéficier du recul de la limite d'âge doit déposer sa demande à son employeur au plus tard six

mois avant la survenance de la limite d'âge et son employeur doit se prononcer sur sa demande au plus tard trois mois avant la survenance de la limite d'âge. S'agissant de l'article 10 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, celui-ci, de nature réglementaire, n'institue pas un droit au maintien en fonction. Il s'agit d'une disposition technique qui permet à la CNRACL de prendre en compte pour la

liquidation de la pension la période pendant laquelle des fonctionnaires ayant dépassé la limite d'âge ont été maintenus en fonctions par leur employeur, temporairement et dans l'intérêt du service. Cette disposition concerne en particulier les agents chargés d'enseignement qui sont maintenus en service afin qu'ils assurent leur activité jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Reprise des services antérieurs lors du stage

[Question écrite n° 20706 de M. François Grosdidier \(Moselle - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 24/03/2016 - page 1150 ; Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 06/10/2016 - page 4324](#)

L'article 9 du décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale prévoit, lors de la nomination en qualité de stagiaire, les règles de

classement des personnes qui justifient de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles sous un régime juridique autre que celui d'agent public. L'application du décret susmentionné est conditionnée à la publication d'un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé des collectivités territoriales précisant, notamment, la liste des professions prises en compte. En l'absence d'un tel arrêté pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique, la reprise des services effectués dans le secteur privé ne peut pas être prise en compte lors de leur nomination.

Procédure de l'entretien professionnel

[Question écrite n° 19756 de M. Rémy Pointereau \(Cher - Les Républicains\)](#)

[publiée dans le JO Sénat du 28/01/2016 - page 291 Réponse du Ministère de la fonction publique ; publiée dans le JO Sénat du 06/10/2016 - page 4322](#)

Aux termes de l'article 76 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014, « l'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu ». Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 a fixé les conditions dans lesquelles doit se dérouler cet entretien professionnel. Il ne pouvait

déroger à la règle fixée par la loi selon laquelle cet entretien a lieu avec le supérieur hiérarchique direct, et lui seul. Une circulaire d'application ne pourrait apporter une dérogation, non prévue par les textes, pour les collectivités locales de petite taille. Toutefois, le compte rendu de l'entretien est transmis ensuite au visa de l'autorité territoriale. De plus, cet entretien annuel n'est pas exclusif de tout autre contact entre l'autorité territoriale et les agents. Enfin, dans les communes qui n'emploient qu'un agent, il revient au maire de conduire l'entretien professionnel.

Secrétaires de mairie

[Question écrite n° 18400 de M. Alain Marc \(Aveyron - Les Républicains-R\) publiée dans le JO Sénat du 22/10/2015 - page 2471 Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 06/10/2016 - page 4320](#)

La notion de secrétaires de mairie est double puisqu'elle regroupe un cadre d'emplois (celui de secrétaires de mairie) et la fonction communément appelée « secrétaire de la mairie » exercée par des fonctionnaires territoriaux quel que soit leur cadre d'emploi. Dans tous les cas il s'agit d'agents qui apportent au quotidien un appui juridique technique très important aux maires. Le décret n° 2001-1197 du 13 décembre 2001 modifiant le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre

d'emplois des attachés territoriaux et le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, a organisé l'intégration progressive des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Dans les mairies de moins de 2 000 habitants, les postes de secrétaires sont occupés majoritairement par des titulaires des concours d'adjoint administratif et de rédacteur territorial. La question de la revalorisation des secrétaires de mairie des petites collectivités locales revêt donc des réalités multiples en fonction du cadre d'emplois des intéressés. Il est important de noter que l'intégration progressive des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux constitue une revalorisation. Par ailleurs, comme tous les fonctionnaires, les agents exerçant les fonctions de secrétaire de

mairie vont bénéficier de l'application du protocole Parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR). Ce protocole préparé dans un dialogue constant avec les employeurs publics et les partenaires sociaux durant plus d'un an, et décidé le 30 septembre 2015, est un ambitieux plan global de refonte des grilles de salaires. Il va se traduire dans les quatre prochaines années par de nouvelles grilles indiciaires adaptées à l'évolution des métiers et à la durée des carrières et tous les fonctionnaires sont concernés. Des concertations sont en cours dans les trois versants de la fonction publique, pour finaliser le calendrier des

revalorisations et le ministère de la fonction publique s'est engagé à ce que l'ensemble des décrets soient parus avant la fin de l'année. Par ailleurs les fonctionnaires, concernés pendant six ans par le gel du point d'indice de leurs salaires, contribuant ainsi à hauteur de sept milliards d'euros au redressement de nos comptes publics, ont connu le 1er juillet une première revalorisation du point d'indice de + 0.6 % qui sera suivie d'une seconde de + 0.6 % en février 2017. Ainsi tous les agents exerçant des fonctions de secrétaires de mairie bénéficient de ces différentes mesures..

Emploi d'agents contractuels dans la fonction publique territoriale

[Question écrite n° 09364 de M. Jean-Marie Bockel \(Haut-Rhin - UDI-UC\) publiée dans le JO Sénat du 21/11/2013 - page 3346 Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 06/10/2016 - page 4318](#)

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a traduit au niveau législatif les objectifs fixés dans le protocole d'accord du 31 mars 2011 en vue de résorber l'emploi précaire dans la fonction publique. Ainsi a été rappelé le principe de l'occupation des emplois permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements par des fonctionnaires, sauf dérogations prévues expressément dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. L'article 3 de cette

même loi ouvre la possibilité aux employeurs territoriaux d'avoir recours à des personnels sous contrat pour faire face à un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité. Toutefois, les durées de ces contrats ont été volontairement limitées par le législateur respectivement à six mois pendant une période de douze mois et douze mois sur une période de dix-huit mois. Ces durées visent à éviter les pratiques de renouvellements trop nombreux de contrats à durée déterminée qui pourraient conduire à considérer des emplois devenus pérennes comme emplois temporaires et, in fine, à une recrudescence de la précarité dans la fonction publique. Il appartient aux autorités territoriales d'adapter l'organisation des services afin que les besoins pluriannuels soient assurés par

des fonctionnaires et, le cas échéant, des personnes mises à disposition par les centres de gestion en application de

l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

Télétravail des agents publics

[Question écrite n° 15174 de Mme Sophie Primas \(Yvelines - UMP\) publiée dans le JO Sénat du 12/03/2015 - page 532](#)
[Réponse du Ministère de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 06/10/2016 - page 4318](#)

Les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les fonctions publiques de l'État (FPE), territoriale (FPT) et hospitalière (FPH) mais aussi dans la magistrature viennent d'être précisées. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 publié au Journal officiel s'applique à la fois aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des trois versants de la fonction publique. Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces

locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur et de son lieu d'affectation. Le temps de télétravail ne peut pas être supérieur à trois jours par semaine, le temps de présence sur le lieu d'affectation ne pouvant, pour sa part, pas être inférieur à deux jours par semaine. L'exercice de son activité en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent auprès de son autorité hiérarchique. Celle-ci apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations. La durée de cette autorisation est d'un an maximum, cette autorisation pouvant être renouvelée.

Non 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 du Ministère 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.

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