



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	6
Circulaires	-
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	-
Informations générales	1

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 16 octobre 2017.

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 22 septembre. (rappel)

CAP : le mardi 10 octobre 2017.

La date de clôture de réception des dossiers était fixée au 04 septembre.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 10 octobre 2017
le mardi 7 novembre 2017
- **Commission de réforme** : le jeudi 12 octobre 2017
le jeudi 16 novembre 2017

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 4
- Informations générales page 10
- Annuaire des services page 11



Textes officiels

[Décret n° 2017-1356 du 19 septembre 2017 modifiant le décret n° 92-855 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales](#)

le décret revalorise, à compter du **1^{er} janvier 2017**, le cadre d'emplois des sages-femmes territoriales à la suite de la création d'un nouveau cadre d'emplois

revalorisé dans la fonction publique hospitalière. La structure de la carrière est articulée en deux grades au lieu de trois. Le décret fixe les conditions d'intégration des sages-femmes territoriales dans le cadre d'emplois modifié. Il organise un nouveau déroulement de carrière et précise les durées d'échelon de chaque grade, les dispositions relatives au classement des agents concernés ainsi que les modalités d'avancement de grade.

[Décret n° 2017-1358 du 19 septembre 2017 modifiant le décret n° 92-856 du 28 août 1992 portant échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales](#)

le décret revalorise l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales en tenant compte de la nouvelle structure du cadre d'emplois et du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations.

[Arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

La liste des informations devant figurer dans le rapport sur l'état de la collectivité

prévu à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 (Bilan social) est annexée au présent arrêté.

L'arrêté du 28 septembre 2015 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu par l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est abrogé.

[Arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés](#)

Au 1^{er} octobre 2017 entre en vigueur l'arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés.

Cette convention s'applique aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin du contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} octobre 2017.

Les apprentis de la fonction publique sont soumis à des dispositions particulières insérées à l'annexe XI du règlement général annexé lui-même à la convention du 14 avril 2017 (voir l'annexe page 182 sur 237).

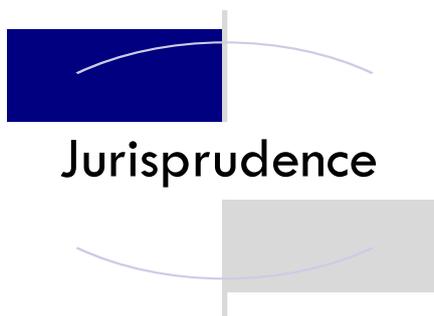
[LOI organique n° 2017-1338 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique](#) et [LOI n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique](#)

Ces lois prévoient notamment la fin de la réserve parlementaire et des emplois familiaux auprès des élus, des limites à la possibilité pour les parlementaires d'exercer des activités de conseil, l'inéligibilité des personnes condamnées à des crimes ou des délits inscrits sur leur casier judiciaire.

Par ailleurs :

Au deuxième alinéa du II de l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les mots : « de six mois » sont remplacés par les mots : « d'un an ».

[Lorsque le fonctionnaire a établi depuis moins de six mois une déclaration de situation patrimoniale en application du I, aucune nouvelle déclaration mentionnée au même I n'est exigée et la déclaration prévue au premier alinéa du présent II est limitée à la récapitulation et à la présentation mentionnées à la deuxième phrase du même premier alinéa].



Jurisprudence

Discipline – Exclusion – agent illégalement évincé du service – Effet de l’annulation – Préjudice.

[CAA de MARSEILLE, 8ème chambre - formation à 3, 05/10/2016, 15MA00540, Inédit au recueil Lebon](#)

Un chef de police municipale a fait l’objet d’un avertissement pour refus d’obéissance en juin 2016. En septembre 2017, pour un nouveau refus d’obéissance, il a fait l’objet d’une exclusion de deux ans. Saisi d’une demande en annulation de l’arrêté portant sanction disciplinaire, le tribunal administratif de Marseille a annulé cette sanction, jugeant *qu'elle était manifestement disproportionnée à la gravité de la faute*. Le tribunal administratif de Marseille a condamné la commune réparer à l’agent le préjudice financier et le préjudice moral.

La commune a fait appel de la décision.

Les juges rappellent *qu’un agent public illégalement évincé du service est fondé à demander réparation du préjudice qu’il a subi du fait de la perte de revenu provoquée par cette éviction. Pour calculer l’indemnité due à ce titre, le juge administratif doit tenir compte de*

l’ensemble des circonstances de l’affaire et notamment de l’importance respective des irrégularités entachant la décision d’éviction illégale et des fautes commises par l’agent en considération desquelles le juge administratif peut lui laisser supporter une quote-part du préjudice qu’il a subi.

Les juges de première instance ont relevé que l’agent a commis une faute de nature à justifier une sanction. L’agent ayant déjà fait l’objet, *une année auparavant, d’un avertissement pour refus d’obéissance* et au regard de *sa qualité de chef de la police municipale appelant, de sa part, une exemplarité particulière, ces faits revêtaient une gravité de nature à justifier, eu égard à l’ensemble des circonstances de l’espèce, une exclusion de fonctions n’excédant pas la durée de deux mois*. Ainsi, une quote-part du préjudice correspondant à la durée de deux mois, pendant laquelle son exclusion était justifiée, est laissé à la charge de l’agent et est déduite de son préjudice résultant du fait de ne pas avoir perçu ses traitements.

En l’espèce, compte tenu de la quote-part, le montant des traitement non perçu par l’agent s’élève à la somme de 49 720 euros. Déduction faite des revenus de substitution de 25 397 euros perçus par l’agent, la perte de revenu s’élève à

24 323 euros. Ainsi, la commune ne peut contester la somme de 19 381,04 euros à laquelle elle a été condamnée par le

tribunal administratif. Sa requête est rejetée.

Egalite de traitement entre agents – Religion – Absence de discrimination illégale – Charge de la preuve.

[CAA de DOUAI, 3ème chambre - formation à 3, 17/08/2017, 15DA00575, Inédit au recueil Lebon](#)

Une assistante familiale agréée, a été l'objet d'une décision de retrait de deux enfants confiés à sa garde. L'agente estimant que cette décision, qui avait été prise après la découverte par les services de l'aide sociale à l'enfance du département de son appartenance à la confession des Témoins de Jéhovah, était empreinte de discrimination. Elle soutient que l'évaluation à laquelle le service a ensuite procédé, à une date à laquelle elle n'accueillait plus aucun enfant confié par le département, par trois agents des services de l'aide sociale à l'enfance de cette collectivité, était expressément motivée par la révélation de son appartenance religieuse et qu'au cours de l'entretien, des questions, reposant selon elle en grande partie sur des préjugés, lui ont improprement été posées sur les incidences possibles de cette appartenance sur l'équilibre, le bien-être et la santé des enfants. Elle invoque le fait que le rapport rédigé à l'issue de cette évaluation, comporte dès lors, de même d'ailleurs que son dossier administratif individuel, des mentions concernant sa pratique religieuse et fait état de ce que les membres de l'encadrement du service ont tenu à son égard, comme en atteste

notamment son époux, des propos inappropriés à ce sujet.

L'agente en a demandé l'annulation, pour excès de pouvoir au tribunal administratif de Rouen. Toutefois, le département et l'intéressée ayant négocié une issue amiable à leur différend, un protocole d'accord a été conclu le 6 novembre 2007, aux termes duquel le département consentait à réintégrer celle-ci dans ses fonctions, ainsi qu'à faire disparaître de son dossier individuel les mentions afférentes à son appartenance religieuse, tandis que l'agente s'engageait à se désister de l'instance engagée. Toutefois, par un jugement du 2 avril 2010, le tribunal administratif de Rouen a annulé, pour insuffisance de motivation, la décision du 8 août 2008 par laquelle le président du conseil général a de nouveau mis fin au contrat, et a fait injonction au département de réintégrer l'agente dans ses fonctions. Cette réintégration est intervenue le 19 octobre 2010. L'intéressée a entre-temps déménagé dans un autre département. Les services de l'action sociale du département de l'Eure lui ont formulé une ultime proposition, afférente à la prise en charge d'un adolescent rencontrant de grandes difficultés personnelles justifiant un éloignement du territoire départemental. L'agente ayant refusé cette proposition et ne s'étant plus vu confier, depuis lors, aucun enfant, le département a de nouveau mis fin à son contrat le 24 novembre 2011. L'agente relève appel du jugement du 24 février 2015 du tribunal administratif de Rouen en tant qu'il a rejeté sa demande tendant à la

condamnation du département à lui verser une somme globale de 315 090 euros à titre de réparation des préjudices moral, de santé et financier qu'elle estime avoir subis en raison de la discrimination et du harcèlement moral dont elle indique avoir été l'objet dans le cadre de l'exercice de ses fonctions d'assistante familiale et du refus illégal que le département a opposé à sa demande de protection fonctionnelle.

Le seul fait pour le département de l'Eure d'avoir décidé de procéder à une évaluation des conditions d'accueil qu'était susceptible d'offrir l'agente, laquelle décision n'était d'ailleurs pas seulement justifiée par la découverte inopinée de l'appartenance religieuse de l'intéressée, ne saurait, par elle-même, revêtir la nature d'une mesure discriminatoire. Les conclusions du rapport établi à l'issue de cette évaluation s'avèrent globalement favorables à la poursuite de son activité par l'agente, nonobstant la maladresse de certaines questions posées par les évaluateurs, lesquelles n'ont toutefois eu aucune influence sur les conclusions de ce rapport. Il n'est, en outre, pas contesté qu'à chacune des trois dates auxquelles il a été mis fin au contrat d'engagement de la requérante, une période de quatre mois s'était écoulée sans que le département ne lui ait confié d'enfant. Ce motif, prévu à l'article L. 423-32 du code de l'action sociale et des familles, était de nature à justifier qu'il soit mis fin à l'engagement de l'intéressée. Ainsi, le département justifie le fait l'agente n'ait pu, à trois reprises, se voir proposer la prise en charge d'enfants pendant quatre mois par des raisons objectives, tenant à son placement en congé de maladie, puis aux difficultés rencontrées par elle lors de précédents accueils et aux caractéristiques de son logement, enfin, à l'éloignement de son

dernier domicile et au refus qu'elle a opposé à l'ultime offre qui lui a été faite, fût-ce pour des raisons légitimes.

Si le département a aussitôt après avoir découvert l'appartenance religieuse de l'agente porté des mentions inappropriées sur ce point dans son dossier individuel et, par l'intermédiaire des agents des services de l'aide sociale à l'enfance, exprimé à l'égard de l'intéressée, tant à l'écrit qu'à l'oral, des appréciations inadaptées sur la compatibilité entre ses convictions religieuses et son emploi, il s'est ensuite amendé, après la première rupture du contrat de l'intéressée, en faisant disparaître de telles mentions du dossier de l'agente, en lui présentant des excuses et en proposant la conclusion d'un protocole d'accord, que l'intéressée a signé sans réserve le 6 novembre 2007, aux termes duquel elle serait réintégrée dans ses fonctions en contrepartie d'un désistement de l'action contentieuse engagée. L'agente ne saurait ainsi invoquer, en tout état de cause, un quelconque préjudice spécifique à la période antérieure à la conclusion de ce protocole d'accord.

Si le défenseur des droits a pu estimer, après un examen approfondi des pièces qui lui avaient été communiquées, que la décision de licenciement du 8 août 2008 devait être regardée, faute pour le département d'apporter devant lui des éléments probants contraires, comme revêtant le caractère d'une discrimination prohibée, il résulte de la confrontation des écritures des parties et de l'examen des pièces versées à l'instruction devant la cour que les éléments invoqués par le département sont de nature à établir que les décisions prises par cette collectivité à l'égard l'agente ainsi que, plus généralement, les modalités suivant lesquelles les services de l'action sociale

de ce département ont géré la situation de l'intéressée reposent sur des éléments

objectifs et sont étrangères à toute discrimination.

L'agente est débouté de son action.

**Congé maladie ordinaire –
épuisement des droits –
disponibilité d'office – demi-
traitement.**

[CAA de PARIS, 6ème chambre,
30/05/2017, 15PA02763, Inédit au recueil
Lebon](#)

Une adjointe technique territoriale de 2ème classe, a été placée en arrêt de maladie du 27 septembre 2011 au 18 janvier 2012, puis du 23 janvier 2012 au 23 janvier 2013. Le comité médical départemental saisi de sa demande de mise en congé de longue maladie a émis un avis défavorable à celle-ci le 4 mai 2012 Saisi d'un recours, le comité médical supérieur a confirmé cet avis le 11 septembre 2013.

La requérante ayant par ailleurs épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire à compter du 23 janvier 2013, le comité médical a été saisi une seconde fois, sur la possibilité d'une mise en disponibilité d'office de la requérante ; que par un avis émis à l'issue de sa séance du 10 janvier 2014, ce comité s'est prononcé en faveur du placement de l'intéressée en disponibilité d'office à compter du 22 janvier 2013. La commune a alors versé à l'intéressée un demi-traitement pendant la période du 23 janvier au 11 septembre 2013, dans l'attente de l'avis du comité médical supérieur se prononçant sur sa

demande de congé de longue maladie. Elle a ensuite émis, le 25 novembre 2013, un avis de sommes à payer correspondant au montant de ces demi-traitements. Le Tribunal administratif de Melun, saisi par l'agente a prononcé l'annulation de cet avis ainsi que la décharge de l'obligation de payer ce montant, par un jugement du 13 mai 2015 dont la commune interjette appel.

Aux termes de l'article 7 du décret du 30 juillet 1987 dans sa version résultant du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 : « Lorsque, à l'expiration de la première période de six mois consécutifs de congé de maladie, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des six mois restant à courir./Lorsque le fonctionnaire a obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois, il ne peut, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical. En cas d'avis défavorable, il est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme. Le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite. /Le fonctionnaire qui, à

l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. ».

Il résulte de ces dispositions, relatives aux agents ayant épuisé leurs droits à congé de maladie ordinaire et non à ceux ayant épuisé leurs droits à congé de longue maladie ou de longue durée comme l'indique à tort le tribunal, que lorsque l'agent a épuisé ses droits à un congé de maladie ordinaire, il appartient à la collectivité qui l'emploie, d'une part, de saisir le comité médical qui doit se prononcer sur son éventuelle reprise de fonctions ou sur sa mise en disponibilité, son reclassement dans un autre emploi ou son admission à la retraite, et d'autre part, de verser à l'agent un demi-traitement dans l'attente de la décision dudit comité médical. Il est constant que le comité médical ne s'est prononcé, dans son avis

rendu à l'issue de sa séance du 4 mai 2012, confirmé ensuite par l'avis du comité médical supérieur à l'issue de sa séance du 25 juin 2013, que sur la demande de placement en congé de longue maladie de l'agente et ne s'est prononcé, en application de l'article 7 précité du décret du 30 juillet 1987 sur la question de sa situation à l'épuisement de ses droits à congé de maladie ordinaire, que dans son avis du 10 janvier 2014. Il appartenait dès lors à la commune tant qu'elle n'avait pas régularisé la situation de l'agente, de lui verser le demi-traitement prévu par les mêmes dispositions de l'article 7 du décret du 30 juillet 1987. Ainsi que l'a jugé à juste titre le tribunal, **ce demi-traitement lui restait dû et n'avait pas un caractère provisoire** alors même qu'il avait été versé du fait d'une mise en disponibilité prononcée dans l'attente de l'avis du comité médical

Congé annuel non pris – Principe absence de versement d'une indemnité compensatrice – Règles du droit de l'union Européenne - Exceptions.

[CAA de MARSEILLE, 9ème chambre - formation à 3, 06/06/2017, 15MA02573, Inédit au recueil Lebon](#)

Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à

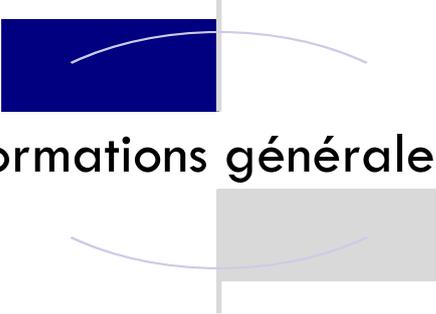
certains aspects de l'aménagement du temps de travail font obstacles à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de cette période s'éteigne à l'expiration de celle-ci. (arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009).

La CJUE a également jugé que l'article 7 de cette directive s'oppose à une législation nationale qui prive du droit à une indemnité financière pour congé annuel non pris le travailleur dont la relation de

travail a pris fin suite à sa demande de mise à la retraite et qui n'a pas été en mesure d'épuiser ses droits avant la fin de cette relation de travail. (arrêt C-341/15 du 20 juillet 2016).

En l'espèce, la cour administrative d'appel de Marseille était saisie d'un jugement du tribunal administratif de Bastia annulant, sur déféré préfectoral, des décisions d'un maire accordant une indemnité compensatrice pour congés annuels non pris à deux agents ayant été dans l'impossibilité, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, d'épuiser leurs congés annuels avant leur départ à la retraite. Dans un premier temps, la Cour estime que les dispositions de l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 novembre 1985, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre

exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels pour des motifs indépendants de leur volonté, en raison d'un congé de maladie ou, comme dans l'espèce, pour des motifs tirés de l'intérêt du service et qui se trouvent en fin de relation de travail, sont incompatibles, dans cette mesure, avec les dispositions de l'article 7 de la directive et, par suite, illégales. Elle infirme, en conséquence, le motif d'annulation retenu par le tribunal fondé sur les dispositions de ce décret. Dans un second temps, la Cour, après avoir écarté ces dispositions nationales incompatibles avec les dispositions de la directive du 4 novembre 2003, examine le bien-fondé des décisions du maire au regard des dispositions de l'article 7 de la directive.



Informations générales

Protection fonctionnelle – agents – Autorité compétente – Autorité territoriale.

L'autorité compétente pour statuer sur une demande de protection juridique fonctionnelle semble dépendre de la qualité du demandeur.

Ainsi, dans le cas d'une demande présentée par un **fonctionnaire territorial**, le tribunal administratif de Montreuil (17 novembre 2015, Mme B..., n° 1501441) a jugé que **le maire est seul**

compétent. Le tribunal s'est fondé sur l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 et sur l'article L. 2122-18 du Code Général des Collectivité Territoriale qui prévoit que le maire est seul chargé de l'administration.

Concernant la protection fonctionnelle des élus, la cour administrative d'appel de Versailles (20 décembre 2012, n° 11VE02556) a ainsi jugé que le conseil municipal est compétent, sur le fondement de l'article L. 2123-34 du Code général des collectivités territoriales.

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

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