



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

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

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 11 décembre 2017.

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 17 novembre

CAP : le mardi 12 décembre 2017.

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 06 novembre

Instances Médicales

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

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Circulaires page 6
- Informations générales page 7
- Réponses ministérielles page 8
- Annuaire des services page 10



Textes officiels

[Décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière](#)

Ce décret entrant en vigueur le 15 octobre 2017, vise à :

- tenir compte de l'élargissement par la loi du vivier du dispositif « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État » en portant à 28 ans au plus l'âge des bénéficiaires de ce dispositif, en ouvrant l'accès à ce parcours aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux ;

- préciser que la période à prendre en compte pour la détermination de la limite de 20 % des postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours est l'année civile correspondant à l'année au titre de laquelle le recrutement sans concours est ouvert ;

- rapprocher les dispositions qui régissent les bénéficiaires du PACTE de celles qui

régissent les agents contractuels des trois fonctions publiques ;

- octroyer un congé sans rémunération pour raison de famille, conformément aux dispositions qui s'appliquent aux agents contractuels des trois fonctions publiques ;

- limiter le nombre de personnes qu'un tuteur peut encadrer à deux agents ;

- prévoir un **bilan des recrutements au titre de ce dispositif, présenté annuellement devant le comité technique** compétent. Ce bilan mentionne le nombre d'agents en charge du tutorat des bénéficiaires, ainsi que les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail.

Ce décret est notamment pris pour l'application de l'articles [38 bis](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et vient modifier le décret n°2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

[Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale](#)

Ce décret entrant en vigueur le 1^{er} octobre 2017, vise à clarifier et à harmoniser les règles d'avancement, de rémunération et d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire ainsi qu'à sécuriser le parcours professionnel des agents investis d'une

activité syndicale, en favorisant les passerelles entre l'exercice d'une activité syndicale et la carrière administrative au sein des trois fonctions publiques.

Ce décret s'applique aux agents qui, bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale.

[Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique](#)

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Ce décret précise les modalités de mise en œuvre du dispositif expérimental d'accompagnement à l'accès aux corps et cadres d'emplois de catégorie A et B de la fonction publique ouvert aux personnes correspondant aux profils suivants :

- jeunes sans emploi de 28 ans au plus, issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, zones de revitalisation rurale, dans une collectivité régie par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon ou dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;

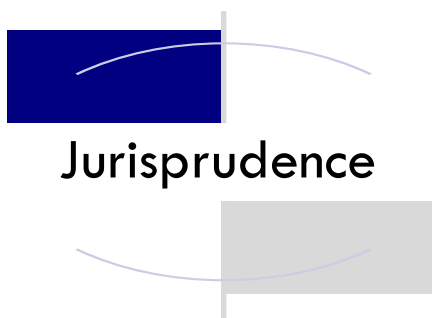
- demandeurs d'emploi de longue durée de 45 ans et plus, bénéficiaires de certains minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ou, dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé.

Le décret vise à :

- définir la notion de « territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi » comme les zones d'emploi dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement. La liste des territoires concernés est publiée sur le service de communication en ligne du ministère de la fonction publique ;
- préciser les dispositions réglementaires qui s'appliquent au contrat de droit public proposé dans le cadre de ce dispositif ;

CDG INFO

- déterminer les modalités de recrutement et de sélection des candidats ;
- préciser les modalités de formation au cours du contrat, les conditions à remplir pour assurer un tutorat auprès des bénéficiaires du dispositif et les missions du tuteur ;
- déterminer les modalités de gestion des agents au cours de leur contrat ;
- prévoir les modalités de suivi de l'expérimentation ;
- établir une assimilation de services effectifs pour les bénéficiaires de ce contrat.



Jurisprudence

Discipline – Sanctions – prise en compte du contexte.

[CAA de MARSEILLE, 9ème chambre - formation à 3, 13/07/2017, 17MA00183, Inédit au recueil Lebon](#)

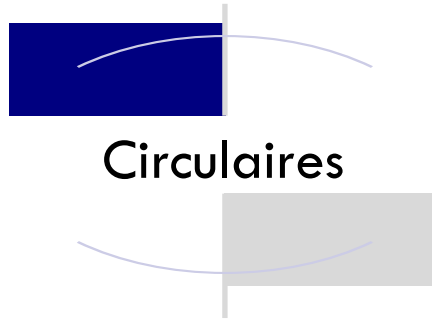
Une agente, attachée territoriale exerçant les fonctions de directrice d'un syndicat, a fait l'objet d'une sanction de révocation. Saisi d'une demande en annulation de l'arrêté prononçant cette sanction, un tribunal fait droit à la demande de l'intéressée. Pour annuler la décision litigieuse, les juges du fond ont relevé que la sanction de révocation infligée était disproportionnée aux faits qui étaient reprochés à l'intéressée, alors même qu'ils constituaient une faute professionnelle grave, eu égard, d'une part, au contexte conflictuel préexistant à l'origine d'importantes souffrances psychiques justifiant une prise en charge psychiatrique de l'intéressée et d'autre part, au caractère isolé de ces faits. Enfin,

le tribunal relève les qualités professionnelles et personnelles de l'intéressée, unanimement reconnues.

Le syndicat mixte a fait appel du jugement.

Les juges de la cour d'appel rappellent qu'il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

Les juges de la Cour Administrative d'Appel confirme l'annulation de la décision, considérant que *l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, pour apprécier la gravité des faits reprochés à un agent et déterminer en conséquence le choix d'une sanction, [doit] tenir compte des éléments et des circonstances de l'époque à laquelle ces faits ont pris place et qui en constituent le contexte.*



Circulaires

[Note d'information relative à la mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi. NOR : INTB172633C.](#)

Date de signature : 03/10/2017 | Date de mise en ligne : 10/10/2017.

Cette note a pour objet de préciser les conditions d'application de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (issu de


la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires) s'agissant de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE). Elle expose les conditions de mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération de ces agents à compter du 22 avril 2018. Elle vient par ailleurs préciser les conséquences de la dégressivité en matière de droits à pension des FMPE.



Informations générales

Compte personnel de formation

31 décembre 2017, des heures inscrites à leur CPF **par leur employeur**.



Dans le cadre de la mise en place du compte personnel formation (CPF) qui remplace le droit individuel à la formation (DIF) dans la fonction publique, les agents **doivent être tenus informés, avant le**

Une note d'information relative au CPA/CPF est disponible sur le site du CDG, dans la partie [documentation](#).



Réponses ministérielles



Gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique territoriale

[Question écrite n° 00244 de M. Gaëtan Gorce \(Nièvre - Socialiste et républicain\) publiée dans le JO Sénat du 13/07/2017 - page 2201 – Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 05/10/2017 - page 3064](#)

La structuration de la carrière des agents de la fonction publique territoriale doit répondre à la fois aux droits de ces agents à un déroulement de carrière prévu par le statut général et à la nécessaire prise en compte des spécificités des collectivités locales. À titre liminaire, on doit rappeler que le principe de libre administration prévu par la Constitution s'exerce dans le cadre de la loi. À cet égard, dans un contexte de forte hétérogénéité des collectivités et établissements publics locaux, l'institution par la loi ou le règlement de seuils démographiques permet de prévoir des règles adaptées aux caractéristiques et enjeux propres aux collectivités et établissements de taille comparable. Ces seuils représentent un outil important de structuration de la

fonction publique territoriale. Ils garantissent l'adéquation des caractéristiques des emplois à la nature et à l'importance des besoins. Ils évitent les risques d'inflation injustifiée de la masse salariale par le recrutement de fonctionnaires surqualifiés. Enfin, ces seuils favorisent l'enrichissement de la carrière des fonctionnaires concernés en suscitant la mobilité vers des collectivités de taille supérieure, en vue d'accéder au grade supérieur. S'agissant des quotas de promotion interne, le mode de droit commun de nomination dans un cadre d'emplois est le concours, garant de l'équité entre les candidats. L'article 39 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale prévoit qu'à titre complémentaire aux concours, les statuts particuliers peuvent prévoir de la promotion interne, sous réserve de fixation de quotas. Dans l'ensemble de la fonction publique territoriale, ce quota est d'une promotion interne pour trois recrutements, avec une clause de sauvegarde en cas d'un faible nombre de recrutements. On doit aussi noter que les agents de l'administration ont la possibilité de progresser dans leur carrière par le biais du concours interne, non soumis aux règles de quotas précitées. En

ce qui concerne les dispositions des articles 97 et suivants de la même loi du 26 janvier 1984, qui instaurent un versement d'une contribution par la collectivité qui employait l'agent au bénéfice du centre de gestion ou du CNFPT en cas de suppression d'un emploi, y compris lorsque cette suppression est la conséquence d'une décision de l'État, si elles ont effectivement un coût pour la collectivité d'origine, elles visent à garantir à ces agents la poursuite de leur carrière dans le respect du statut général. Sa

suppression ne ferait que transférer la charge sur le centre de gestion ou le CNFPT. Cette contribution est au demeurant dégressive dans le temps. En outre, les agents concernés sont tenus de suivre les formations proposées et leur rémunération diminue si, au bout de deux années, ils n'ont pas retrouvé un emploi. Dans ces conditions, le Gouvernement n'entend pas revenir sur ces différentes mesures qui relèvent d'un équilibre entre les droits des différentes parties en présence.

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. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (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