



---

Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

Textes officiels	3
Circulaires	-
Jurisprudence	6
Réponses ministérielles	3
Informations générales	1

---

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 11 décembre 2017 (rappel).

*Délais forclos*

**CAP** : le mardi 12 décembre 2017 (rappel).

*Délais forclos*

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 9 janvier 2018
- **Commission de réforme** : le jeudi 14 décembre 2017 (rappel)  
le jeudi 25 janvier 2018

---

### Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 4
- Informations générales page 9
- Réponses ministérielles page 10
- Annuaire des services page 14



## Textes officiels

[Décret n° 2017-1610 du 27 novembre 2017 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires et aux volontaires en service civique des sapeurs-pompiers](#)

Ce décret, qui entre en vigueur le 30 novembre 2017, vise à modifier les

délais de passage au grade d'adjudant pour assurer la bonne organisation des secours. Il élargit les possibilités de délégation des compétences du comité consultatif des sapeurs-pompiers volontaires aux comités de centre.

\*\*\*

[Décret n° 2017-1645 du 30 novembre 2017 relatif au droit à la retraite progressive des salariés ayant plusieurs employeurs](#)

Ce décret précise les conditions d'accès et les modalités de calcul de la retraite progressive des salariés relevant concomitamment de plusieurs employeurs, ainsi que les modalités spécifiques d'application du dispositif aux salariés des particuliers employeurs, notamment les assistants maternels. Ce

texte entre en vigueur le 03 décembre 2017.

L'article R. 351-40 du code de la sécurité sociale prévoit que l'assuré qui demande la liquidation de sa pension de vieillesse doit présenter une attestation de l'employeur faisant apparaître la durée du travail à temps complet applicable à l'entreprise ou à la collectivité publique.

L'article R351-41 du même code, concernant l'appréciation du temps non complet, mentionne désormais également la collectivité publique, aux côtés du terme « l'entreprise ».

\*\*\*

[Arrêté du 14 novembre 2017 fixant le modèle du formulaire « Déclaration annuelle des données sociales - DADS 2017 »](#)

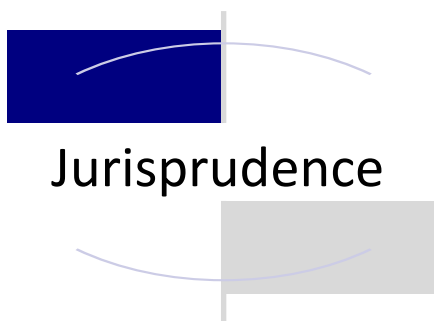
Par arrêté de la ministre des solidarités et de la santé et du ministre de l'action et des comptes publics en date du 14 novembre 2017 est fixé le modèle S2200n de la version papier du formulaire « Déclaration annuelle des données sociales - DADS 2017 » enregistré par le

secrétariat général pour la modernisation de l'action publique sous le numéro Cerfa 12062\* 16.

La notice explicative est enregistrée sous le numéro Cerfa 51442#08.

Ce formulaire peut être obtenu auprès des centres régionaux de transfert des données sociales des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et des caisses générales de sécurité sociale.

\*\*\*



## Jurisprudence

**CHSCT – expert agréé – conditions de travail – risque grave au sens de l'article L. 4614-12 1° du code du travail.**

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 octobre 2017, 16-15.265, Inédit](#)

*Selon les dispositions de l'article L. 4614-12, 1° du code du travail, le CHSCT ne peut faire appel à un expert agréé que lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.*

En l'espèce, les juges de l'ordre judiciaire ont retenu l'existence d'un risque grave au sens de l'article L. 4614-12 1° du code du travail en considération de la charge de travail.

La cour d'appel a constaté :

- qu'un rapport d'expertise indiquait une *charge de travail très importante au cours de certaines périodes*, un nombre important d'*heures supplémentaires rapportées au nombre de salariés*,

- *une réunion du CHSCT*, lors de laquelle le *médecin du travail avait souligné que le nombre d'heures supplémentaires effectuées exposait les salariés à un risque d'épuisement*,

- *enfin, que l'activité était soumise à de nombreux projets de réorganisation.*

Dans la fonction publique territoriale, le CHSCT peut également demander à son président de faire appel à un expert agréé, en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail, ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel et en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article 42 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

\*\*\*

**Retraite - Liquidation – CNRACL – Cumul avec une rémunération d’ élu local – condition préalable de liquidation intégrale (inopérant dans cette espèce).**

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 22/09/2017, 398310, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Il résulte de l'article L. 84 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) que le bénéfice de la dérogation prévue par le troisième alinéa de cet article, permettant à un assuré de pouvoir entièrement cumuler sa pension avec les revenus d'une activité professionnelle

exercée pour l'un des employeurs mentionnés à l'article L. 86-1, **est subordonné à la condition que l'intéressé ait préalablement liquidé ses pensions** de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires.

**Toutefois, le législateur n'a pas entendu**, eu égard à l'objet de ces dispositions, **inclure** dans les régimes visés le régime spécifique de retraite assis sur les cotisations versées au titre de l'exercice d'un **mandat d' élu local**, organisé par le code général des collectivités territoriales qui prévoit notamment que les pensions servies à ce titre sont cumulables sans limitation avec toutes les autres pensions.

\*\*\*

**Renvoi préjudiciel – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Directive 2003/88/CE – Article 5 – Repos hebdomadaire – Réglementation nationale prévoyant au moins une journée de repos par période de sept jours – Périodes de plus de six jours travaillés consécutifs.**

[Cour de justice de l'Union Européenne, 2ème chambre, 9/11/2017, Affaire C-306/16](#)

Au regard de l'article 5 de la directive sur l'aménagement du temps de travail, un travailleur doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 24 heures au cours de

chaque période de 7 jours. Une juridiction portugaise a interrogé la CJUE afin de déterminer si cette règle oblige un employeur à accorder ce repos hebdomadaire au plus tard le jour qui suit une période de 6 jours de travail consécutifs. La CJUE considère que le repos doit seulement être compris à l'intérieur de chaque périodes de sept jours. Selon la législation européenne, rien n'empêche qu'une période de 6 à 12 jours sépare les repos hebdomadaires (points 41 et 51).

Le statut de la fonction publique prévoit que le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures. ([Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature- Article 3](#))

**Abandon de poste – Radiation des cadres – Procédure – mise en demeure obligatoire - formalisme.**

[CAA de PARIS, 6ème chambre, 18/04/2017, 16PA01972, Inédit au recueil Lebon](#)

Les juges rappellent qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, **été mis en demeure** de rejoindre son poste dans un délai approprié. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un **document écrit, notifié** à l'intéressé, et **l'informant du risque** encouru d'une radiation des cadres **sans procédure disciplinaire préalable**. Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a



*fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.*

En l'espèce, la mise en demeure du ministre de l'éducation nationale a un professeur n'a pas précisé que la radiation des cadres susceptible d'être prononcée interviendrait sans procédure disciplinaire préalable. Dès lors, comme le soutient le requérant, la décision en litige est intervenue à l'issue d'une procédure irrégulière ; qu'elle l'a privé d'une garantie et est, par suite, entachée d'illégalité

\*\*\*

**Droit de retrait – Asthme et allergie – Climatisation – Absence de danger grave et imminent.**

[CAA de BORDEAUX, 10/11/2017, 17BX01261, inédit au recueil Lebon](#)

Une adjointe administrative de 1<sup>ère</sup> classe, qui souffre d'asthme et d'allergie, a produit un certificat médical indiquant qu'elle doit travailler dans un environnement sans produit aérosol, sans climatisation en dessous de 24° Celsius, et aéré par fenêtre ouverte. L'agente a fait jouer son droit de retrait, après deux alertes, faisant valoir qu'elle partage un bureau aux dimensions exigües avec deux

*autres collègues qui ont recours à la climatisation pour abaisser le température de la pièce à un niveau inadapté à son état de santé. L'agente demande au juge l'annulation de la retenue de salaire opérée par son employeur, du fait de ses absences engendrées par le droit de retrait invoqué.*

Les juges rejettent la demande de l'agente, estimant que l'exercice du droit de retrait suppose que l'agent ait un **motif raisonnable** de penser que sa situation de travail **présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé**. En l'état de l'instruction, ni les éléments de fait exposés par l'agente ni le certificat

*médical ne permettent de faire regarder les conditions de travail de la requérante comme présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Par*

*suite, et en l'état de l'instruction, les absences qui ont donné lieu à des retenues sur traitement ne pouvaient être justifiées par l'exercice de son droit de retrait.*

\*\*\*

**Disponibilité – Absence de demande de réintégration dans les délais – Cessation de fonctions – Allocation pour perte d'emploi (non).**

[CAA de NANCY, 2ème chambre - formation à 3, 19/10/2017, 17NC00254, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente attachée d'administration du ministère de l'agriculture, a été placée en disponibilité. Deux jours avant le terme de sa disponibilité, l'agente a sollicité sa réintégration au terme celle-ci. N'ayant pas fait l'objet d'une réintégration dans son emploi, l'agente a sollicité le versement de l'allocation pour perte d'emploi. L'administration, ayant gardé le silence face à cette demande l'a implicitement rejetée. L'agente a infructueusement demandé l'annulation de la décision implicite devant un tribunal administratif. Après une annulation prononcée par la cour administrative d'appel de Nancy, le ministre de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt, s'est pourvu en cassation. le Conseil d'État a annulé l'arrêt de la Cour d'appel et renvoyé l'affaire devant la cour.

*Les juges indiquent qu'un fonctionnaire qui, en méconnaissance des obligations s'imposant à lui, n'a présenté à son administration sa demande de réintégration au sein de son corps d'origine que moins de trois mois avant l'expiration de sa période de mise en disponibilité ne saurait être regardé comme involontairement privé d'emploi dès l'expiration de cette période. Dans un tel cas, il n'est réputé involontairement privé d'emploi et, dès lors, ne peut prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, avant qu'un délai de trois mois ne se soit écoulé depuis sa demande de réintégration. Les démarches accomplies par le fonctionnaire tendant à identifier des postes susceptibles de lui convenir lors de sa réintégration ultérieure, ou l'expression par cet agent de simples souhaits de reprise des fonctions ne sauraient à cet égard tenir lieu de demande expresse de réintégration ni produire les mêmes effets qu'elle.*

En l'espèce, l'agente a adressé plusieurs courriels dans la période du 22 juillet au 25 septembre précédant sa reprise le 1<sup>er</sup> octobre 2012. Ces courriels visaient à obtenir des informations sur des postes

## CDG INFO

*susceptibles d'être vacants. L'agente n'a présenté sa demande expresse de réintégration que le 28 septembre, soit moins de trois mois avant l'expiration de sa période de mise en disponibilité. Dans ces conditions, elle ne saurait être regardée comme ayant été*

*involontairement privée d'emploi à compter du 1er octobre 2012. ; que par suite, Mme A... n'est pas fondée à soutenir que le ministre devait faire droit à sa demande tendant au versement des allocations pour perte d'emploi à compter du 1er octobre 2012 ;*

\*\*\*





## Informations générales

[Rapport de l'inspection générale de l'administration \(IGA\) et du Contrôle général économique et financier \(CGéfi\) relatif aux actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales](#)

Une revue de dépenses portant sur les actes de gestion en matière de ressources

humaines des collectivités territoriales, s'inscrivant dans le dispositif d'évaluation des dépenses publiques instauré par la loi de programmation des finances publiques 2014-2019, a été réalisée conjointement par l'Inspection générale de l'administration (IGA) et le Contrôle général économique et financier (CGéfi) et publiée sur le site du [ministère de l'intérieur](#).



## Réponses ministérielles



### Assurance complémentaire – Commune nouvelle

[Question écrite de M. Christophe Bouillon \(Nouvelle Gauche - Seine-Maritime \) publiée au JO Assemblée nationale le : 12/09/2017 page : 4319 - Réponse de M. le ministre de l'action et des comptes publics publiée au JO assemblée nationale le : 28/11/2017 page : 5877](#)

L'alinéa I bis de l'article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit des dispositions relatives au maintien de la protection sociale complémentaire (PSC), en cas de réorganisation de services, rendues applicables à la procédure de création d'une commune nouvelle par l'article L. 2113-5 du même code. Ces dispositions permettent plus précisément aux agents transférés de ne pas perdre les avantages souscrits dans le cadre d'une convention de participation dont ils pouvaient bénéficier jusqu'à l'échéance de celle-ci, étant entendu que dans le but d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents, le nouvel employeur peut convenir avec le ou les organismes de PSC ayant contracté avec

les anciennes collectivités de mettre un terme aux conventions avant leur échéance, de façon à permettre l'instauration d'un régime d'aide davantage homogène. Par ailleurs, les agents qui reçoivent une aide au titre d'un contrat ou règlement « labellisé » en conservent le bénéfice s'ils y ont intérêt. S'agissant des agents transférés qui ne s'étaient pas engagés jusqu'à présent dans une convention de participation des communes ou établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) préexistants, ainsi que des agents recrutés directement au sein d'une commune nouvelle ou d'un EPCI fusionné, ils ne pourront ni adhérer à la convention de participation des anciennes collectivités, ni en conséquence bénéficier de l'aide financière du nouvel employeur, celui-ci n'étant « substitué de plein droit à l'ancien », aux termes du I bis de l'article L. 5111-7 du CGCT que pour exécuter les conventions « dans les conditions antérieures », **ce qui fige la situation à la date de création de la commune nouvelle ou de la fusion des EPCI**. Dès lors, ce n'est que **si la nouvelle collectivité choisit de conclure une convention de participation se substituant aux anciennes** que ces agents pourront y adhérer. En tout état de

cause, en l'absence de convention de participation, tout agent territorial peut souscrire un contrat de PSC auprès d'un organisme labellisé, l'employeur pouvant décider d'octroyer une participation

financière aux personnels concernés. Dans le cadre du dialogue social, une réflexion sera par ailleurs conduite en 2018 sur la protection sociale complémentaire des agents.

\*\*\*

### **RIFSEEP – CIA – Versement facultatif à titre individuel – Formalisme de la délibération**

[Question écrite de M. Hervé Pellois \(La République en Marche - Morbihan\) publiée au JO Assemblée nationale le : 15/08/2017 page : 4128 - Réponse de M. le ministre de l'action et des comptes publics publiée au JO assemblée nationale le : 28/11/2017 page : 5874](#)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) constitue le nouveau cadre de référence pour la plupart des agents publics percevant des primes et se compose d'une part correspondant à la reconnaissance de l'expertise et des sujétions dans l'exercice des fonctions (IFSE) et d'une part correspondant à l'engagement professionnel et à la manière de servir, laquelle peut donner lieu au versement d'un complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif et non reconductible. Le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux obéit au principe de parité avec celui de la fonction publique de l'Etat (FPE). Ainsi, dès lors que les corps de la FPE bénéficient du RIFSEEP, les collectivités territoriales et leurs

établissements publics doivent le mettre en œuvre pour leurs cadres d'emplois homologues. Au regard des dispositions prévues à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les collectivités sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global constitué de la somme des deux parts. L'article 88 précité précise ainsi que "lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État". C'est cette seule disposition législative qui s'impose aux collectivités territoriales et non le décret no 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la FPE. La loi exige donc bien l'identification de deux parts, avec des critères d'attribution. Dès lors que les arrêtés interministériels pris pour mettre en œuvre le RIFSEEP dans la FPE prévoient tous un montant maximal de CIA pour chaque groupe de fonctions (en sus du montant prévu pour l'IFSE), les employeurs territoriaux sont également

tenus de prévoir un montant plafond de CIA. Ils sont libres de le fixer dans la limite du plafond global des deux parts définies pour le corps équivalent de la FPE, ce qui peut leur permettre de fixer un plafond de CIA relativement bas, **s'ils le souhaitent. L'attribution du CIA demeure facultative à titre individuel**, puisque liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. En conséquence, les employeurs territoriaux qui délibèrent pour instituer le RIFSEEP

**doivent prévoir pour chaque groupe de fonctions un montant plafond d'IFSE, ainsi que de CIA, puisque tous les corps de la FPE équivalents aux cadres d'emplois actuellement concernés sont éligibles à ces deux parts**, en vertu des arrêtés interministériels les concernant. De manière plus large, le Gouvernement entend engager en 2018, dans le cadre du dialogue social, une réflexion sur la structuration de la rémunération des agents publics.

\*\*\*

## **Notification du compte rendu de l'entretien professionnel des fonctionnaires territoriaux**

[Question écrite n° 01173 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 07/09/2017 - page 2792 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 30/11/2017 - page 3767](#)

L'article 2 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux prévoit que le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. L'article 6 de ce décret définit les modalités d'organisation de l'entretien professionnel. Le 4° de cet article précise que le compte rendu de l'entretien est notifié dans un délai maximum de quinze jours au fonctionnaire, qui, le cas échéant,

le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct. L'article 7 du décret précité prévoit que le fonctionnaire peut saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien. Cette demande de révision est exercée dans un délai de quinze jours francs suivant la notification au fonctionnaire du compte rendu. L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande de révision. De plus, les commissions administratives paritaires (CAP) peuvent, à la demande de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable adressé une demande de révision à l'autorité territoriale, proposer à celle-ci la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles

d'information. Les CAP doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision. Une notification tardive a pour effet de décaler le point de départ des délais de procédure prévus à l'article 7 du décret du 16 décembre 2014. La notification doit toutefois intervenir dans des délais compatibles avec le calendrier de la CAP dont relève l'agent évalué. Dans la mesure où cette instance est compétente non

seulement pour examiner une éventuelle demande de modification du compte rendu mais également pour prendre en compte l'appréciation de la valeur professionnelle des agents telle qu'elle résulte des comptes rendus définitifs, dans le cadre de la promotion interne ou de l'avancement de grade, s'il était démontré que l'agent a été pénalisé à raison de ce retard, la responsabilité de la collectivité pourrait, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, être engagée.

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