

Centre Départemental  
de Gestion  
FPT 49

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80  
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



---

Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Textes officiels        | 2 |
| Circulaires             | 1 |
| Jurisprudence           | 3 |
| Réponses ministérielles | 9 |
| Informations générales  | 1 |

---

Retrouvez le  
CDG INFO  
et son index  
thématique

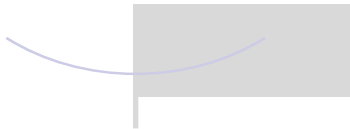
sur le site  
[www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr)

**N°2018-05**

Publié le 19 avril 2018



# CDG INFO



---

## Instances Paritaires

**CT** : le lundi 25 juin 2018

La date limite du délai de réception des dossiers est fixée au 01 juin 2018

**CAP** : le mardi 3 juillet 2018

La date limite du délai de réception des dossiers est fixée au 25 mai 2018

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 22 mai 2018
- **Commission de réforme** : le jeudi 19 avril 2018 (*rappel*)  
le jeudi 17 mai 2018

---

### Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 3
- Circulaire page 6
- Informations générales page 7
- Réponses ministérielles page 9
- Annuaire des services page 19

\*\*\*



## Textes officiels

[Décret n° 2018-214 du 29 mars 2018 modifiant le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques et modifiant le décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national du personnel des industries électriques et gazières](#)

Ce texte a pour principal objet de modifier les dispositions du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, afin de les mettre en cohérence avec certaines dispositions de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite. Il modifie notamment les critères d'affiliation à l'IRCANTEC.

\*\*\*

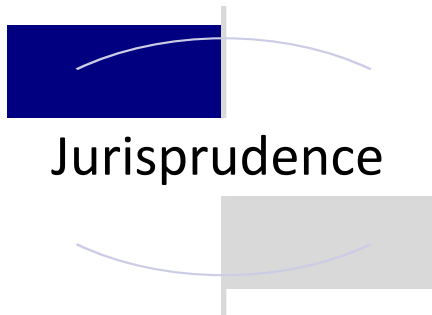
[Décret n° 2018-238 du 3 avril 2018 relatif aux modalités d'organisation des concours externes de certains cadres d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale pour les titulaires d'un doctorat](#)

Ce décret entre en vigueur pour les concours externes organisés à compter de 2019.

Ce texte introduit une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat présentant le concours externe de conseiller territorial des activités physiques et sportives, de psychologue territorial, d'attaché territorial, d'administrateur territorial, d'ingénieur en chef territorial et

d'ingénieur territorial afin qu'ils puissent présenter leurs travaux universitaires résultant de la formation à la recherche et par la recherche, conformément à l'article L.412-1 du code de la recherche ainsi qu'une présentation du parcours de tous les candidats lors de leur inscription.

En outre, la durée de l'épreuve d'entretien prévue pour les cadres d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, des attachés territoriaux ainsi que pour le recrutement des psychologues territoriaux, des sages-femmes territoriales et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux est augmentée de cinq minutes ; elle est donc portée à 25 minutes.



## Jurisprudence

**Affectation et mutation interne –  
Congé de longue maladie –  
aptitude – réorganisation de service  
– Changement d’affectation –  
Mesure d’ordre intérieure.**

[CAA de MARSEILLE, 7ème chambre -  
formation à 3, 09/02/2018, 16MA01411,  
Inédit au recueil Lebon](#)

Dans cet arrêt, les juges considèrent qu’un congé de longue maladie ne fait pas obstacle au changement d’affectation d’une agente. En l’absence de disposition législative ou réglementaire en ce sens, ce changement d’affectation a pu être décidé sans consultation préalable du comité

médical départemental ou du médecin de prévention.

En l’espèce, une agente était affectée au service restauration. Une réorganisation de service motivée par le seul intérêt du service a conduit à la suppression du poste de l’intéressée qui a été affectée au centre technique municipal durant un congé de longue maladie. La réintégration de l’agente dans ce nouveau poste après avis du comité médical départemental sera appréciée en fonction de son aptitude à exercer les fonctions correspondantes en tenant compte des éventuelles possibilités d’aménagement de travail.

L’agente est déboutée de sa demande en annulation de l’arrêté portant changement d’affectation.

\*\*\*

**Agent en arrêt maladie – transfert  
des effets personnels –  
réorganisation de service – Mesure  
d’ordre intérieur.**

[CAA de MARSEILLE, 7ème chambre -  
formation à 3, 09/02/2018, 16MA03445,  
Inédit au recueil Lebon](#)

Dans une seconde affaire, une agente, affectée au service de la restauration, en maladie de longue maladie, reproche à l’autorité territoriale de sa collectivité d’avoir procédé au transfert de ses effets personnels alors entreposés dans un casier de la cantine vers son nouveau lieu d’affectation, suite à la suppression de son poste dans l’intérêt du service et son affectation au centre technique municipal

en qualité de gestionnaire du parc automobile et du magasin.

L'intéressée demande à la Cour Administrative d'Appel d'annuler le jugement du tribunal administratif de Nice qui rejete sa demande en l'annulation de la décision ainsi que sa demande de préjudice moral.

Tout d'abord, les juges retiennent que *la décision de transférer les effets personnels de l'agente, qui ne présente pas le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée et dont il n'est ni démontré ni même soutenu qu'elle traduirait une discrimination, n'a entraîné pour l'intéressée ni diminution de ses responsabilités ni perte de rémunération.* Ensuite, il apparaît que *cette décision est intervenue sans que soit porté atteinte aux droits statutaires de l'agente.*

Enfin, la mesure de transfert des effets personnels *a été prise dans le cadre de la réorganisation des services opérée par la commune afin de permettre l'affectation des vestiaires de la cantine à de nouveaux rangements, alors que l'agente était en congé de maladie depuis deux ans, et qu'un inventaire des objets transférés a été effectué en présence de deux agents et qu'il n'est ni soutenu ni même allégué que des effets ou des objets auraient disparu ou auraient été dégradés lors de cette opération.* **Dans ces circonstances, il n'a pas été porté d'atteinte aux droits et libertés fondamentaux de la requérante.**

Dès lors, ce transfert présente le caractère d'une mesure d'ordre intérieur, qui ne fait pas grief et n'est donc pas susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. Par conséquent, la demande de la requérante devant le tribunal administratif était irrecevable et devait être rejetée.

\*\*\*

## Congés de longue durée – fin du congé – Réintégration.

[CAA de MARSEILLE, 7ème chambre - formation à 3, 26/01/2018, 16MA01785, Inédit au recueil Lebon](#)

Un comité médical départemental de la fonction publique territoriale a émis un avis favorable à la prolongation du congé de longue durée d'un chef de police municipale pour une durée de neuf mois, suivie d'une reprise à temps partiel thérapeutique à 50 % pour six mois. *Cet avis a été contesté par une commune qui a saisi le comité médical supérieur. Dans l'attente de la position de ce comité, elle a placé l'intéressé en position de congé de*

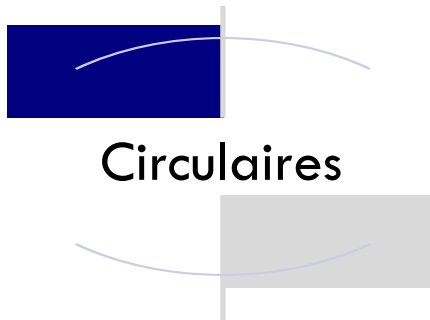
*longue durée à demi-traitement. Le comité médical supérieur, a émis un avis favorable à la reprise de ses fonctions par l'agent précisant « aptitude aux fonctions », sans l'assortir d'aucune recommandation spécifique sur les conditions d'emploi de l'intéressé.*

*La circonstance que le recours de l'administration devant le comité médical supérieur, seule voie légale pour contester un avis rendu par le conseil médical départemental, n'ait été introduit par la commune que plus d'un mois et demi après la date à laquelle expirait le congé de longue durée du requérant et alors que le comité médical départemental avait proposé dès le 30 août 2011 la reprise par l'intéressé de ses fonctions à temps partiel*

*thérapeutique à compter du 14 novembre 2011, **faisait obstacle à ce que l'administration reconduise le congé de longue durée** de l'agent à compter de cette date. Il lui appartenait le lendemain du dernier jour de son congé de maladie **soit de le réaffecter à son ancien poste, à temps partiel thérapeutique à 50 % pour six mois, soit, si celui-ci n'était plus disponible, de le nommer à tout emploi de même nature se trouvant vacant au sein de la collectivité.***

*En outre, la décision en litige est postérieure de plusieurs mois à l'avis du comité médical supérieur notifié à la commune, qui a confirmé sans aucune réserve l'aptitude de l'intéressé à l'exercice de ses fonctions. Dès lors, en l'absence de tout élément médical nouveau à la date à laquelle elle a été prise, la décision implicite née du silence gardé par l'administration sur la demande de l'agent tendant à être réintégré dans ses fonctions est entachée d'illégalité.*

\*\*\*



## Circulaires

### Arrêt maladie du fonctionnaire – Volet 1 de l'imprimé CERFA

[Circulaire FP/4 n° 2049 du 24 juillet 2003 relative à la modalité de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires - Préservation du secret médical - Conservation du volet n°1 de l'imprimé CERFA par le fonctionnaire](#)

Conformément à l'obligation de protection du secret médical, les fonctionnaires ne doivent transmettre aux services du personnel que les seuls volets des certificats d'arrêt de travail qui ne

comportent pas de mentions médicales à caractère personnel (volets 2 et 3).

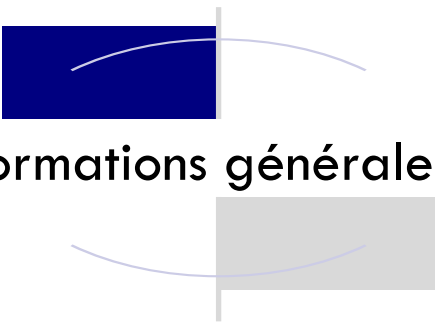
**Le volet n° 1 doit être conservé par le fonctionnaire.**



Ce volet 1 **ne peut être consulté que** par un médecin agréé de l'administration, notamment en cas de contre-visite, ou dans le cadre de procédure devant les comités médicaux et les commissions de réforme.

En cas de réception du volet n° 1 des certificats médicaux d'arrêt de travail adressés par erreur, il convient de les retourner aux intéressés.

\*\*\*



## Informations générales

### **Lanceur d'alerte – référents - établissement des procédures de recueil des signalements (*rappel du CDG info 2017-12 du 24 avril 2017*)**

Conformément à la loi Sapin 2 du 09 décembre 2016, le signalement, de bonne foi, d'une alerte (crime ; délit ; conflit d'intérêt) est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci.

### **[Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat](#)**

Ce décret, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, concerne les communes de plus de 10 000 habitants, les départements et régions et les établissements publics en relevant ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants.

Sont également concernées toutes les personnes morales de droit public employant **au moins 50 agents** ou salariés.

Il leur appartient de déterminer l'instrument juridique le mieux à même de répondre à **l'obligation d'établir une procédure de recueil des signalements** et de l'adopter conformément aux dispositions législatives et réglementaires qui le régissent. Les procédures mises en œuvre pour recueillir les signalements garantissent une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement. Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci. Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte. Le fait de divulguer les éléments confidentiels est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.



Les organismes peuvent prévoir de n'établir qu'une seule procédure commune à plusieurs d'entre eux sous réserve d'une décision concordante des organes compétents de chacun des organismes concernés. Il peut en être ainsi, notamment, dans les groupes de sociétés ou entre les établissements publics rattachés ou non à une même personne morale.

Ces organismes sont tenus de **désigner un référent** qui peut leur être extérieur.

Ce référent doit disposer par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions.

L'organisme procède à la diffusion de la procédure de recueil des signalements

qu'il a établi par tout moyen, notamment par voie de notification, affichage ou publication, le cas échéant sur son site internet, dans des conditions propres à permettre à la rendre accessible aux membres de son personnel ou à ses agents, ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs ou occasionnels. Cette information peut être réalisée par voie électronique.

\*\*\*





## Réponses ministérielles



### Contrats aidés et observations de la Cour des comptes

[Question écrite n° 03470 de M. Jean-François Longeot \(Doubs - UC\) publiée dans le JO Sénat du 22/02/2018 - page 797 – Réponse du Ministère du travail publiée dans le JO Sénat du 22/03/2018 - page 1391](#)

Dans un contexte de reprise économique encore récente, la mobilisation des pouvoirs publics en direction des personnes durablement éloignées du marché du travail se poursuit, accompagnée d'une double exigence combinant efficience des moyens publics investis et adaptation aux réalités territoriales. **La loi de finances initiale pour 2018 autorise la mise en œuvre de 200 000 nouveaux contrats d'accompagnement dans l'emploi-contrat unique d'insertion (CUI-CAE) (secteur non marchand). Le dispositif a été recentré sur l'objectif premier d'insertion professionnelle et met un terme au traitement conjoncturel du chômage qui a pu prévaloir par le passé.** Chaque attribution de l'aide à un employeur de CAE aura pour unique ambition l'insertion durable du bénéficiaire sur le marché du

travail. Ce pilotage qualitatif permettra d'en faire un des leviers efficaces de la politique de l'emploi et de la formation, au bénéfice des plus éloignés du marché du travail. Repositionnés en parcours emploi compétences, les CAE s'articuleront **autour d'un accompagnement renforcé du bénéficiaire et d'engagements de l'employeur, formalisés au moment de la signature du contrat, à développer des compétences et qualités professionnelles du salarié.** Enfin, ils seront **recentrés sur les publics les plus éloignés du marché du travail et orientés vers ce dispositif selon le travail de diagnostic réalisé par le conseiller emploi.** La transformation des contrats aidés en parcours emploi compétences implique de ne plus avoir en tant que tels de secteurs prioritaires même si une vigilance est maintenue en 2018 pour les communes rurales en difficulté financière, le secteur de l'urgence sanitaire et sociale et l'éducation nationale pour ce qui est de l'accompagnement des élèves handicapés. Dorénavant, **la logique est celle d'une sélection des employeurs en fonction de leurs capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant** : accompagnement, formation et acquisition de compétences transférables.

Enfin, eu égard à un effet d'aubaine important renforcé par le retour de la croissance et de la création d'emplois, la prescription des CUI-CIE (secteur marchand), y compris pour les renouvellements, n'est plus autorisée en métropole. La prescription de CUI-CIE reste toutefois autorisée pour les conseils départementaux, dans le cadre des conventions annuelles d'objectif et de moyens (CAOM), et sous réserve d'une prise en charge par ces derniers de leur coût. Par ailleurs, l'effort de l'État portant sur les structures de l'insertion par l'activité économique est maintenu. À ce titre, les crédits dédiés à ce dispositif et ceux dédiés aux parcours emploi compétences sont réunis depuis 2018 dans un fonds d'inclusion dans l'emploi augmentant les marges de manœuvre dont disposent les préfets pour les adapter aux besoins des territoires. En outre, pour renforcer l'insertion ou le retour à l'emploi des personnes les plus éloignées de l'emploi – demandeurs d'emploi de longue durée et jeunes décrocheurs – le Gouvernement a décidé d'accroître massivement les moyens budgétaires consacrés à la formation professionnelle qui leur est dédiée, avec l'objectif de délivrer des formations qualifiantes à un million de chômeurs et un million de jeunes éloignés du marché du travail. Un plan d'investissement dans les compétences (PIC) est à cette fin ainsi mis en œuvre dès 2018 et sera mis en œuvre sur une période de cinq ans (2018-2022). Il porte une double ambition. Tout d'abord de protéger les plus fragilisés sur le marché du travail en accompagnant et formant en cinq ans un million de

chômeurs peu qualifiés et un million de jeunes qui sont ni en emploi, ni en formation, ni en étude. Ensuite, en accélérant par l'investissement les transformations du système de formation professionnelle en le centrant sur l'individu et en le rendant plus lisible, plus accessible, plus agile et plus innovant. En ciblant les publics fragiles et éloignés du marché de l'emploi, ce plan propose ainsi une solution complète et personnalisée aux besoins de renforcement des compétences. En premier lieu, il financera des formations longues garantissant un meilleur retour à l'emploi. Il permettra également de renforcer l'accompagnement des personnes fragiles pendant leur formation et leur accès vers l'emploi, de donner aux personnes en recherche d'emploi et aux conseillers en évolution professionnelle une information objective et transparente sur la valeur ajoutée des organismes de formation, de développer un véritable système d'information de la formation professionnelle ou encore de financer des expérimentations innovantes à très fort potentiel. Enfin, le PIC comporte un axe relatif au repérage des jeunes en difficultés avec pour objectif de réduire de moitié sur le quinquennat les jeunes « invisibles » vis-à-vis du service public de l'emploi. Le Gouvernement a par ailleurs pris différentes mesures en faveur du secteur associatif, tout d'abord sur la réduction des charges sociales avec le maintien en 2018 et 2019 du crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires (CITS). Il représente un gain annuel de 500 millions d'euros pour les associations.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 le CITS sera converti en réduction pérenne des cotisations patronales, ce qui représentera une économie annuelle de 1,4 milliard d'euros pour les associations et organismes sans but lucratif. En outre, par amendement gouvernemental en loi de finances, 25 M€ supplémentaires ont été affectés au Fonds pour le développement de la vie associative (FDVA). Enfin, le Premier ministre a lancé le 13 décembre 2017 un groupe de travail chargé de proposer au Gouvernement des mesures et une stratégie pour une politique de la vie associative. Les réflexions porteront

sur trois enjeux : mettre en œuvre une politique renouvelée de soutien, d'appui et d'accompagnement des associations afin qu'elles puissent mieux répondre aux mutations qui les touchent ; mieux soutenir le développement des activités d'utilité sociale portées par les associations ; mieux reconnaître le bénévolat et développer une société de l'engagement. Cette stratégie pour la vie associative et l'économie sociale et solidaire sera présentée à l'occasion d'une conférence nationale et adoptée en conseil des ministres au mois d'avril 2018.

\*\*\*

## Missions des agents de surveillance de la voie publique

[Question écrite n° 02032 de M. Olivier Léonhardt \(Essonne - RDSE\) publiée dans le JO Sénat du 16/11/2017 - page 3545 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 15/03/2018 - page 1228](#)

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) sont des agents communaux chargés d'une mission de police, à distinguer des agents de police municipale ou des gardes champêtres. **Les ASVP ne relèvent pas d'un cadre d'emplois spécifique de la fonction publique territoriale, contrairement aux agents de police municipale ou aux gardes champêtres.** Ce sont des agents à qui sont confiées certaines fonctions de police judiciaire. Aujourd'hui, au nombre

d'environ 7 000 sur l'ensemble du territoire national, leurs missions sont différentes de celles des policiers municipaux. Leur compétence de verbalisation est limitée notamment aux domaines du stationnement, hors stationnement dangereux, de la propreté des voies et espaces publics et de la lutte contre le bruit. De ce point de vue, la circulaire du ministre de l'intérieur sur le rôle des ASVP sur la voirie publique du 28 avril 2017 se borne à préciser l'état du droit applicable aux ASVP mais ne saurait y ajouter. Sur la question de la mixité des équipes composées d'agents de police municipale et d'ASVP, il est possible de l'envisager pour des patrouilles pédestres de surveillance de l'arrêt et du stationnement gênant ou abusif de véhicules ou encore de surveillance de dépendances du domaine public communal comme les parcs et jardins, en

respectant l'étendue des prérogatives attachées aux fonctions de ces deux catégories d'agents. En effet, rien n'interdit une patrouille pédestre mixte lorsque l'intégralité de la mission assignée à cette patrouille entre à la fois dans les compétences légales des policiers municipaux et dans celles des ASVP. En revanche, les dispositions des articles D. 511-9 et D. 511-10 du code de la sécurité intérieure relatives aux véhicules de

service des agents de police municipale précisent qu'il s'agit de véhicules d'intérêt général prioritaires. Par conséquent, leur utilisation est réservée aux seuls agents de police municipale compte tenu de leurs missions. **Il est rappelé que les ASVP ne se voient pas attribuer une mission générale de police administrative reconnue par une disposition législative, ni ne sont agents de police judiciaire adjoints.**

\*\*\*

## Régime indemnitaire de la fonction publique

[Question écrite N° 703 de M. Hervé Pellois \(La République en Marche - Morbihan \) publiée dans le JO AN du 15/08/2017 page : 4128 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO AN du 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.

\*\*\*

### **Dissolution d'un syndicat intercommunal ne regroupant que deux communes – Divergence entre les deux communes**

[Question écrite n° 01386 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 28/09/2017 - page 2978 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 29/03/2018 - page 1503](#)

Le code général des collectivités territoriales (CGCT) énonce de nombreuses hypothèses selon lesquelles les syndicats intercommunaux peuvent être dissous. L'article L. 5212-33 du CGCT dispose que le syndicat de communes est dissous dans trois cas de figure : la dissolution est prononcée de plein droit à l'expiration de la durée fixée par la décision institutive, à l'achèvement de

l'opération qu'il avait pour objet de conduire, lorsqu'il ne compte plus qu'une seule commune membre ou à la date du transfert à un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou à un syndicat mixte relevant des articles L. 5711-1 ou L. 5721-2 du CGCT des services en vue desquels il avait été institué. Il est également dissous de plein droit par consentement de tous les conseils municipaux intéressés. Un syndicat intercommunal peut être dissous sur demande motivée de la majorité des conseils municipaux de ses communes membres mais aussi d'office par un décret rendu sur l'avis conforme du Conseil d'État lorsque le syndicat connaît des dissensions en son sein telles qu'elles empêchent un fonctionnement normal de l'institution. L'article L. 5212-34 du CGCT dispose également que le syndicat qui n'exerce aucune activité depuis deux ans au moins

peut être dissous par arrêté du ou des représentants de l'État dans le ou les départements concernés après avis des conseils municipaux des communes membres. Ainsi, selon les circonstances, le représentant de l'État dans le

département ou le Gouvernement prononce la dissolution d'un syndicat par arrêté ou décret si l'une des hypothèses mentionnées par l'un des deux articles précités est satisfaite.

\*\*\*

### **Nomination de fonctionnaires stagiaires à un emploi de collaborateur de groupe au sein d'une collectivité territoriale**

[Question écrite n° 01861 de Mme Nicole Bonnefoy \(Charente - SOCR\)](#)

[publiée dans le JO Sénat du 02/11/2017 - page 3376 Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 29/03/2018 - page 1491](#)

L'article 110-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que les agents contractuels recrutés pour exercer les fonctions de collaborateur de groupe d'élus le sont par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite du mandat électoral de l'assemblée délibérante, et, le cas échéant si ces contrats sont renouvelés au-delà de six ans, pour une durée indéterminée. Il ajoute que cette qualité est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent de la collectivité et ne donne droit à aucune titularisation. L'article 1er du

décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale définit le fonctionnaire territorial stagiaire comme « la personne qui, nommée dans un emploi permanent de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant (...) accomplit les fonctions afférentes audit emploi et a vocation à être titularisée dans le grade correspondant à cet emploi ». **Par conséquent, un fonctionnaire stagiaire ne peut être nommé dans l'emploi de collaborateur de groupe d'élus, qui possède un caractère non permanent et ne peut donner lieu à titularisation.** L'emploi de collaborateur de groupe d'élus a vocation à être occupé par un agent contractuel. Un fonctionnaire titulaire peut y être nommé à la condition d'avoir été préalablement placé en position de détachement ou de disponibilité. Or, un fonctionnaire stagiaire doit être en position d'activité dans un emploi permettant d'apprécier son aptitude à être titularisé dans le grade correspondant à cet emploi et ne peut être placé en position de disponibilité ou de détachement dans un autre cadre d

emplois ou sur un contrat. Le Conseil d'État a d'ailleurs jugé que l'emploi de collaborateur de groupe d'élus ne correspondait à aucun cadre d'emplois,

dans la mesure où il faisait participer les agents à l'exécution même de l'activité du groupe politique (CE, 6 novembre 2013, n°366309).

\*\*\*

### **Contre-visite en cas de congé maladie d'un agent de la fonction publique**

[Question écrite n° 01361 de M. René Question écrite n° 00865 de M. Cédric Perrin \(Territoire de Belfort - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 03/08/2017 - page 2474 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 29/03/2018 - page 1487](#)

Aux termes de l'article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires : « l'administration peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite ». La circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique explicite les conditions de ce contrôle et les conséquences financières opposables

aux fonctionnaires. Le contrôle médical des fonctionnaires est organisé sous la forme d'une convocation à une consultation ou à une visite à domicile par un médecin agréé par l'administration. Le fonctionnaire qui ne se soumet pas à cette contre-visite voit le versement de sa rémunération interrompu. Dans sa décision n° 345238 du 28 septembre 2011, le Conseil d'État a considéré que : « si le refus d'un agent de se soumettre à une contre-visite alors qu'il est en congé maladie peut entraîner une suspension de sa rémunération, le seul fait qu'il ait été absent de son domicile, en dehors des heures de sortie autorisées, lors d'une contre-visite inopinée à son domicile ne peut justifier une suspension de sa rémunération en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire l'autorisant pour un tel motif ». Cette décision ne remet pas en cause l'interruption du versement de la rémunération du fonctionnaire qui ne se soumet pas à une contre-visite à laquelle il aura été préalablement convoqué. S'agissant plus précisément du contrôle dit « administratif » des horaires de sorties, dans son rapport de décembre 2015 relatif à l'évaluation du dispositif expérimental confiant à six caisses primaires d'assurance maladie le contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires, la mission



constituée de l'inspection générale des finances, de l'inspection générale des affaires sociales et de l'inspection générale de l'administration a constaté que l'intérêt de ce type de contrôle tendait à diminuer dans le régime général eu égard à la proportion importante de prescription d'arrêt de travail avec sorties libres. La mission considère que la surveillance par les caisses primaires d'assurance maladie des médecins « hyper » prescripteurs d'arrêts maladie apparaît plus pertinente.

Enfin, le Gouvernement a décidé, conformément à l'engagement de campagne du président de la République, de réintroduire un délai de carence lors des congés maladie des agents publics. Cette mesure équilibrée permet, d'une part, de rapprocher le régime applicable aux agents publics de celui des salariés du secteur privé et, d'autre part, de réduire les absences pour raison de santé de très courtes durée qui sont un facteur important de désorganisation des services.

\*\*\*

## **Indemnité de feu des sapeurs-pompiers**

[Question écrite n° 02231 de M. Édouard Courtial \(Oise - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 30/11/2017 - page 3739 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 29/03/2018 - page 1505](#)

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire prévoit que le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires de l'État est maintenu, dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de congé annuel, congé de maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle, congé pour maternité, paternité ou adoption. Concernant le congé de maladie ordinaire (CMO), les primes et indemnités sont donc maintenues pendant trois mois puis

réduites de moitié pendant neuf mois. Le texte ne prévoit pas de règles de maintien durant les congés de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD), exception faite de l'agent placé en CLM ou en CLD à la suite d'une demande présentée au cours d'un CMO, qui conserve le bénéfice des primes et indemnités versées durant ce congé. Ce dispositif de maintien des primes et indemnités applicable aux agents de l'État n'a pas été transposé aux fonctionnaires territoriaux. Plusieurs jugements concernant la fonction publique territoriale ont confirmé l'absence de droits acquis au maintien des primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions durant un congé de maladie. Compte tenu de la nature de l'indemnité de feu qui est liée à l'exercice effectif des fonctions, son versement peut donc être interrompu en cas de maladie. Toutefois, aux termes de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale et du décret n° 91-



875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de cet article, il appartient à l'organe délibérant de chaque collectivité de fixer les régimes indemnitaires de ses agents dans la limite de ceux en vigueur dans les différents services de l'État. En vertu de ce principe de parité avec la fonction publique d'État, les conseils d'administration des services départementaux d'incendie et de secours

peuvent donc prévoir le maintien du régime indemnitaire aux agents durant certains congés, notamment de maladie ordinaire. Les conditions de maintien de l'indemnité de feu, dans les limites imposées par le principe de parité, sont fixées dans les délibérations, soit en renvoyant aux dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité, soit en précisant ces différents points.

\*\*\*

### **Pause méridienne dans la fonction publique territoriale**

[Question écrite n° 01537 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 12/10/2017 - page 3123 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 05/04/2018 - page 1615](#)

L'organisation du travail des fonctionnaires territoriaux doit respecter les garanties minimales fixées par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, rendu applicable aux agents des collectivités territoriales par l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à

la réduction du temps de travail. En conséquence, la durée quotidienne de travail ne doit pas excéder dix heures et aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Ces dispositions n'interdisent toutefois pas qu'une durée minimale plus grande soit fixée pour la pause méridienne des agents (Conseil d'État, 29 octobre 2003, n° 245347). En application de l'article 4 du décret du 12 juillet 2001 précité, **il appartient à l'organe délibérant de la collectivité et non à l'exécutif de déterminer, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail.**

\*\*\*

**Fonction publique territoriale - Travail annuel agents territoriaux - enseignement artistique - Travail annuel agents territoriaux - enseignement artistique**

[Question écrite n° 1012 de M. Yves Jégo \(UDI, Agir et Indépendants - Seine-et-Marne\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 12/09/2017 - page : 4320 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO](#)

[Assemblée nationale du 03/04/2018 - page : 2773](#)

Par dérogation au régime général, la durée hebdomadaire de travail des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique est fixée à seize heures pour les premiers et à vingt heures pour les assistants, sans possibilité de réduction ou d'annualisation par l'organe délibérant (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 juillet 2001, no 97BX02173 ; Conseil d'État, 13 juillet 2006, no 266693). Les dispositions législatives et réglementaires applicables à ces cadres d'emplois ne font pas référence à un rythme de travail déterminé en fonction du calendrier scolaire. A ce titre, le considérant de l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Nantes du 21 juillet 2017 (n° 17NT00464) ne modifie pas la position du Gouvernement, fondée sur une jurisprudence constante en la matière. Les collectivités territoriales peuvent demander aux agents en charge de l'enseignement artistique d'exercer une activité pendant les vacances scolaires, dès lors qu'elle s'effectue dans le respect de leurs missions statutaires (voir en ce sens, réponses ministérielles aux questions écrites no 05226 - JO Sénat du 16 juin 1994 - et no 04121 - JO Sénat du 18 juillet 2013). De plus, aux termes de

l'article 6 du décret no 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, « l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut décider, après avis du comité technique compétent, l'instauration d'un dispositif d'horaires variables, dans les conditions prévues à l'article 6 du décret du 25 août 2000 ». Par conséquent, ces dispositions s'appliquent aux agents relevant du cadre d'emplois des professeurs et agents territoriaux d'enseignement artistique, les heures effectuées au-delà de la durée de service hebdomadaire pouvant donner lieu au versement d'une indemnité (article 6-3 du décret no 91-875 du 6 septembre 1991). En outre, un fonctionnaire peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet sous réserve de respecter les conditions fixées à l'article 8 du décret no 91-298 du 20 mars 1991, la durée totale de service susceptible d'être effectuée en occupant simultanément deux ou plusieurs emplois de ce types'appréciant « par référence à la durée de services fixée par le statut, pour chacun des emplois, afférente à un emploi à temps complet » (Conseil d'État, 20 décembre 2011, no 317792).

## 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 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

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
- 02 72 47 02 26

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 93
- 02 72 47 02 27

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