

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 | 3 |
| Circulaires | 2 |
| Jurisprudence | 4 |
| Réponses ministérielles | 7 |
| Informations générales | |

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2018-06

Publié le 23 mai 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 26 juin 2018
- **Commission de réforme** : le jeudi 28 juin 2018



Médiation Préalable Obligatoire :

un courrier d'information fait actuellement l'objet d'un envoi à l'ensemble des collectivités. Les modèles de délibération et de convention sont également disponibles sur [la page dédiée de notre site](#).

Nouvelle année de campagne de collecte du bilan social

L'année 2018 est une nouvelle année de campagne de collecte des Rapports sur l'État des Collectivités, plus communément appelés [bilans sociaux](#). Les identifiants et mots de passe vous ont été envoyés par courrier. Vous pouvez donc dès à présent vous connecter [sur la plate-forme](#) pour la saisie de vos données.

Si vous n'avez pas reçu vos codes ou pour toute autre question :
Christian BERGERE : bilansocial@cdg49.fr

- [Documentation et guides](#)



Pour les collectivités ou établissements adhérents(es) au service paye du centre de gestion et pour le pré-remplissage du bilan social à partir des données issues des salaires, le service vous adressera, à votre demande, votre fichier salaires (N4DS), via un processus sécurisé. A cet effet, merci de bien vouloir prendre contact avec le service dédié du centre de gestion via l'adresse : bilansocial@cdg49.fr ou par téléphone : 02 41 24 18 81 ou 02 41 24 18 94.



Textes officiels

[Arrêté du 17 avril 2018 modifiant l'arrêté du 25 août 2003 fixant les modalités d'application du décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts et chaussées et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement](#)

Cet arrêté modifie des taux et coefficients concernant l'indemnité spécifique de service (ISS), créée en faveur des

ingénieurs des ponts et chaussées et des fonctionnaires des corps techniques de l'équipement, est directement transposable aux cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens territoriaux. En vertu du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 qui établit des équivalences entre grades des cadres d'emploi territoriaux et grades des corps de l'État, les ingénieurs territoriaux, les techniciens territoriaux.

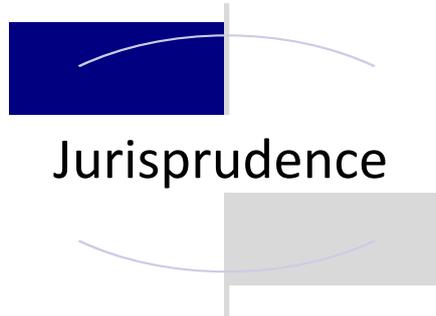
[Décret n° 2018-307 du 26 avril 2018 abrogeant le décret n° 95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif et pris pour l'application de l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982](#)

Le dispositif de cessation progressive d'activité ayant été supprimé par l'article

54 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, le décret n° 95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif est abrogé. Le dernier bénéficiaire de ce dispositif a fait valoir ses droits à la retraite en avril 2017.

[Arrêté du 9 mai 2018 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail](#)

Cet arrêté modifie l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie.



Jurisprudence

Agents contractuels - saisonnier – fin du contrat – renouvellement – intentions concernant un recrutement futur (non).

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre - formation à 3, 26/10/2017, 15BX03646, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a été employé plusieurs années consécutives par une commune en qualité d'animateur dans le cadre de contrats à durée déterminée occasionnels couvrant les périodes touristiques, et notamment la saison estivale. Faute d'avoir été une nouvelle fois recruté pour la saison d'été 2014, l'agent a sollicité de la commune l'indemnisation du préjudice résultant de ce qu'il considère comme une rupture abusive de contrat.

Les juges rappellent que si , en vertu des dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, *il appartenait en*

principe à l'administration de notifier à l'intéressé avant le 8 mars 2014 son intention de renouveler ou non son engagement à la date du 16 mars 2014, ces mêmes dispositions ne prévoient nullement, en revanche, que l'employeur doive informer l'agent, avant l'expiration du contrat en cours, de son intention de recourir de nouveau à ses services, à plus ou moins long terme, dans le cadre d'un contrat ultérieur.

Ces engagements successifs, certes conclus de manière habituelle depuis 2008 mais pour des périodes de courte durée et ne comportant pas de clauses de tacite reconduction, présentaient un caractère saisonnier ou occasionnel mais non permanent. Ainsi, l'agent malgré ses précédents contrats, ne bénéficiait d'aucun droit à être préalablement informé quant aux intentions de la commune de le recruter dans le futur. Il ne bénéficiait pas non plus d'un droit à la conclusion de contrats ultérieurs.

**Harcèlement moral – Mauvaise foi -
Faits n'étant pas de nature à
justifier une sanction – Discipline**

[CAA de MARSEILLE, 8ème chambre -
formation à 3, 13/02/2018, 16MA00682,
Inédit au recueil Lebon](#)

Il résulte de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires que le fonctionnaire qui exerce un recours auprès d'un supérieur hiérarchique visant à faire cesser des faits de harcèlement moral ou relate de tels faits ne peut être sanctionné pour ce motif, sauf mauvaise foi.

La seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ne permet pas de caractériser la mauvaise foi. Est constitutive de mauvaise foi le fait, pour un fonctionnaire de dénoncer des faits qu'il sait être faux.

En l'espèce, un directeur d'une enseigne de la Poste a prononcé, à l'encontre de d'une agente, *la sanction de l'avertissement pour avoir formulé des accusations de harcèlement et de faux témoignage envers deux supérieurs hiérarchiques dénuées de fondement.*

Les juges relèvent qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que les faits dénoncés par l'agente aient été matériellement inexacts. L'agente *ne peut donc être regardée comme ayant dénoncé en toute connaissance de cause des faits non établis et avoir ainsi fait preuve de mauvaise foi. Par suite, les dispositions de la loi du 13 juillet 1983 faisaient obstacle à ce qu'elle soit sanctionnée pour avoir déclenché auprès de son administration une procédure visant à faire cesser des faits constitutifs selon elle de harcèlement moral et avoir déposé plainte pour ce motif.*

**Fonctionnaire – Placement d'office
en maladie – état de santé dûment
constaté – avis médicaux – absence
de certificat.**

[CAA de MARSEILLE, 8ème chambre -
formation à 3, 13/03/2018, 15MA03201,
Inédit au recueil Lebon](#)

La mise en congé de maladie ordinaire n'est pas subordonnée à une demande du fonctionnaire, mais à un état de santé dûment constaté faisant obstacle à l'exercice de ses fonctions. Une collectivité a pu maintenir un fonctionnaire en maladie ordinaire en se fondant sur des avis médicaux.

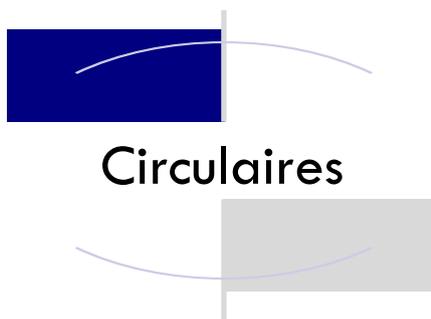
Notification - lettre recommandée avec avis de réception – qualité du signataire – charge de la preuve.

[Conseil d'État, 4ème et 1ère chambres réunies, 28/03/2018, 399867](#)

Lorsque le destinataire d'une décision administrative soutient que l'avis de réception d'un pli recommandé portant notification de cette décision à l'adresse qu'il avait lui-même indiquée à l'administration n'a pas été signé par lui, il lui appartient d'établir que le signataire de

l'avis n'avait pas qualité pour recevoir le pli en cause.

En l'espèce, l'accusé de réception d'un pli recommandé a été signé par le gardien de la résidence où habite le destinataire de ce pli. Il appartient dès lors au destinataire du pli d'établir que le gardien de cette résidence n'avait pas qualité pour recevoir les plis recommandés qui lui étaient destinés. A défaut, la décision de l'autorité territoriale doit être regardée comme ayant été régulièrement notifiée, à la date de la signature du pli, à l'intéressé. Le requérant est par conséquent débouté.



Circulaires

[INSTRUCTION N° DSS/2A/2C/3A/2018/77 du 19 mars 2018 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, des anciennes allocations du minimum vieillesse, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des rentes d'incapacité permanente, de la prestation complémentaire pour recours](#)

[à tierce personne et du capital décès au titre de l'année 2018](#)

Le capital-décès prévu par le régime général de la sécurité sociale est égal, au 1^{er} avril 2018, à 3 450 euros (article L. 361-1 et D. 361-1 code de la sécurité sociale), soit d'un taux de revalorisation de 1 % par rapport à 2017.

[Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique, NOR : CPAF1807455C](#)

Le temps partiel thérapeutique est une modalité d'organisation du temps de travail permettant à un fonctionnaire de continuer à exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle de travail du fait de son état de santé. Modalité particulière de travail à temps partiel, il se distingue du droit commun sur deux points : ses conditions d'octroi et de renouvellement et ses modalités de rémunération. La circulaire présente la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique, ses modalités de

fonctionnement ainsi que ses conséquences sur la situation administrative et la rémunération du fonctionnaire, telles qu'elles résultent notamment de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Cette circulaire propose, en annexe, une notice explicative, un modèle de demande de temps partiel thérapeutique incluant le certificat médical du médecin traitant et du médecin agréé, un modèle de courrier à destination du médecin agréé et un schéma de synthèse de la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique.



Réponses ministérielles



Contraventions pour non-désignation de conducteur

[Question écrite n° 02901 de Mme Marie Mercier \(Saône-et-Loire - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 25/01/2018 - page 268 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 12/04/2018 - page 1788](#)

Depuis le 1er janvier 2017, les personnes morales dont le représentant légal ne désigne pas la personne physique qui a commis une infraction au volant d'un véhicule leur appartenant ou qu'elles détiennent reçoivent un avis de contravention pour non désignation. L'envoi de ce nouvel avis de contravention doit mettre fin à la situation qui voit certains contrevenants ayant commis une infraction au volant d'un véhicule professionnel échapper au retrait de points. Il arrivait même, dans certains cas, que la personne morale, en lieu et place du contrevenant, paie directement l'amende. De tels procédés sont déresponsabilisants pour les auteurs d'infraction et contraires aux objectifs de

sécurité routière. Le représentant légal d'une personne morale doit donc, à la suite de la réception d'un avis de contravention, désigner le conducteur ayant commis l'infraction ou se désigner personnellement s'il a lui-même commis l'infraction, en communiquant notamment la référence de son permis de conduire. En effet, s'il ne le fait pas, son permis de conduire ne pourra pas faire l'objet du retrait du nombre de points correspondant à l'infraction commise. Aussi, lorsqu'il reçoit un avis de contravention en tant que représentant légal, il doit d'abord se désigner en tant que personne physique auprès de l'officier du ministère public, par voie papier ou électronique. Il reçoit par la suite un avis de contravention qui lui est personnellement adressé, par voie postale ou par voie électronique (e-ACO), et peut alors régler l'amende associée à l'infraction qu'il a commise. Afin de faciliter les démarches des représentants légaux et préciser les procédures à suivre, l'agence nationale de traitement automatisé des infractions a procédé à l'adaptation des documents qu'elle leur

envoi dans le cadre du contrôle automatisé. L'ensemble des informations utiles aux représentants légaux ressort ainsi de la lecture combinée de l'avis de contravention et du document « notice de paiement » qui y est joint. En outre, ces documents prennent en compte les recommandations formulées récemment par le Défenseur des droits. À partir du moment où un véhicule est enregistré dans le système d'immatriculation des véhicules au nom d'une personne morale, entraînant l'établissement d'un certificat d'immatriculation à son nom, son représentant légal a l'obligation de désigner le conducteur qui commet une infraction au volant de ce véhicule. En effet, dans ce cas de figure, les informations relatives à la personne morale ne mentionnent ni sa taille, ni ses effectifs, ni son objet social ni encore l'identité du conducteur effectif du véhicule ou celle de son représentant légal. D'ailleurs, les avis de contravention envoyés aux représentants légaux ne leur sont pas nommément adressés. Ils se limitent à la mention de la qualité de représentant légal du destinataire de l'avis, celle de la raison sociale de la personne morale qu'il représente, ainsi que l'adresse de cette dernière. Si dans certaines situations professionnelles, la distinction entre les actes relevant de l'activité professionnelle et ceux relevant de la vie personnelle est difficile, la démarche d'immatriculer un véhicule au

titre de la personne morale est toujours un choix, matérialisé par les informations inscrites dans le CERFA de demande d'immatriculation, ou communiquées dans le cadre des téléprocédures, et par les pièces justificatives produites à l'appui de cette démarche. Ce choix confère aux représentants légaux des droits et des avantages, mais aussi des obligations. **Parmi ces obligations, figurent notamment celle d'être en mesure d'identifier et de désigner le conducteur qui commet des infractions au volant du véhicule** et celle de se désigner en tant que conducteur lorsque le représentant légal commet lui-même une infraction au volant du véhicule. Il y a lieu de préciser que les dispositions de l'article L. 121-6 du code de la route, prévoyant le dispositif de contravention en cas de non-désignation, ont été soumises à la chambre criminelle de la Cour de cassation (arrêt du 7 février 2018 n° 17-90023) dans le cadre d'une demande de transmission au Conseil constitutionnel d'une question prioritaire de constitutionnalité. La chambre criminelle a notamment indiqué que les dispositions de l'article L. 121-6 du code de la route étaient dépourvues d'ambiguïté, qu'elles assuraient un juste équilibre entre les nécessités de la lutte contre l'insécurité routière et le droit de ne pas s'auto-incriminer, qu'elles ne méconnaissaient pas les droits de la défense et ne portaient aucune atteinte au principe d'égalité entre les justiciables..

Interdiction des emplois familiaux dans les cabinets des petites communes rurales et exécutifs locaux

[Question écrite n° 01933 de M. Daniel Gremillet \(Vosges - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 09/11/2017 - page 3475 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 12/04/2018 - page 1784](#)

L'article 15 de la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique modifie l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale relatif aux collaborateurs de cabinet. L'autorité territoriale a interdiction de compter parmi les membres de son cabinet les membres les plus proches de sa famille : son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou concubin, ses parents et enfants ou ceux de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin. Le champ d'application de la loi porte uniquement sur les collaborateurs de cabinet, recrutés sur le fondement de l'article 110 de la loi précitée du 26 janvier 1984 et du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales. Les secrétaires de mairie recrutés en qualité d'agent contractuel pour exercer les missions du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, dont le statut particulier est fixé par le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987, ne relèvent donc pas de ces dispositions. **Pour autant,**

il ressort de la jurisprudence aussi bien administrative que judiciaire que le recrutement par une autorité territoriale de membres de sa famille sur d'autres emplois de sa collectivité peut comporter un risque pénal résultant de l'intérêt moral qu'aurait l'intéressé à recruter un membre de sa famille et susceptible d'être qualifié de prise illégale d'intérêts prévue à l'article 432-12 du code pénal. Le délit de prise illégale d'intérêts « est caractérisé par la prise d'un intérêt matériel ou moral, direct ou indirect et se consomme par le seul abus de la fonction indépendamment de la recherche d'un gain ou de tout autre avantage personnel » (Cour de cassation, chambre criminelle, 21 juin 2000, n° 99-86871). Ainsi un maire qui « a décidé seul des recrutements de ses enfants », sans respecter la durée limitée à trois ans des contrats de travail du personnel recruté sans concours, « a privilégié ses enfants au mépris des prescriptions légales et a ainsi pris un intérêt moral dans l'attribution de ces deux postes, alors qu'il avait la surveillance de ces opérations et en assurait le paiement » et est coupable de prise illégale d'intérêts (Cour de cassation, chambre criminelle, 8 mars 2006, n° 05-85276). De même, « le fait pour un élu chargé d'assurer la surveillance ou l'administration de l'exécution du budget de la commune de recruter ou de faire recruter un de ses enfants sur un emploi de la commune est susceptible d'exposer cet élu à l'application des dispositions de l'article 432-12 du code pénal » (Conseil d'État, 27 juillet 2005, n° 263714). Le juge, pour apprécier la prise illégale d'intérêts,

prend en considération le respect de la procédure de recrutement (publicité de la vacance de poste, délai raisonnable préalable au recrutement permettant de recevoir des candidatures), l'adéquation entre la formation et l'expérience professionnelle de l'agent et l'emploi à pourvoir, et, lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel, l'absence de candidature d'un agent titulaire en application de la réglementation (Cour de cassation, chambre criminelle, 5 décembre 2012, n° 12-80032 - cour administrative d'appel de Paris, 13 octobre 2009, n° 08PA01647). **Aucune jurisprudence identifiée ne porte sur le recrutement d'un membre de la famille proche de l'élu qui aurait la qualité d'agent titulaire de la fonction publique.** Pour autant, en cas de contentieux sur ce sujet, il est vraisemblable que le juge prendra en considération les mêmes éléments, sous réserve des spécificités liées au recrutement d'un fonctionnaire. S'agissant d'un recrutement dans la même collectivité d'un collaborateur de cabinet

licencié compte tenu de son lien familial avec l'autorité territoriale, il est à noter que le juge a pu prendre en compte, pour démontrer l'intention frauduleuse, la volonté de l'élu, après une première embauche qui s'est avérée illégale, de recruter à nouveau le même membre de la famille par le biais d'une autre procédure (cour d'appel de Rouen, 2 novembre 2006, n° 06/00016). Cette affaire concernait uniquement des recrutements sur contrats. Elle n'est donc pas directement applicable à un fonctionnaire mais pourrait être transposée. Enfin et pour mémoire, il faut que le nouveau poste occupé ne soit pas assimilable à un emploi de cabinet. Des emplois rattachés aux services de la collectivité ont ainsi pu être requalifiés, par le juge, d'emplois de collaborateur de cabinet, en conséquence soumis à la réglementation spécifique qui s'y applique : statut de contractuel, limitation du nombre, et désormais, interdiction de recruter certains membres de la famille.

Retrait de l'agrément des policiers municipaux

[Question écrite n° 4028 de M. Éric Ciotti \(Les Républicains - Alpes-Maritimes\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 19/12/2017 page : 6492 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Assemblée Nationale du 17/04/2018 page : 3253](#)

Le retrait ou la suspension de l'agrément d'un agent de police municipale entraîne la fin des fonctions de l'agent puisqu'il s'agit d'une des conditions d'exercice. Cette décision n'ayant pas le caractère d'une sanction disciplinaire, elle ne fait donc pas l'objet d'une procédure disciplinaire. S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, l'agent doit toutefois avoir la possibilité de consulter son dossier et de présenter ses

observations. En cas de retrait ou de suspension, le maire peut proposer un reclassement dans un autre cadre d'emplois. Il s'agit d'une possibilité et non d'un droit (Conseil d'Etat, no 360790, 19 octobre 2012). Les agents de la fonction publique d'Etat, policiers nationaux ou gendarmes, sont en position de détachement dans les cadres d'emplois de la police municipale après l'obtention du double agrément. Si leur agrément est retiré, ils ne peuvent plus exercer leurs fonctions dans la police municipale et ils peuvent demander à mettre fin à leur détachement pour réintégrer leur corps d'origine. Cette faculté qui leur est offerte

résulte des dispositions générales relatives au détachement qui relèvent de la loi et il n'est pas possible d'envisager d'y déroger, notamment pour "interdire" à un agent de mettre fin à son détachement. Une rupture d'égalité de traitement entre agents des deux versants de la fonction publique ne peut être évoquée ici, puisqu'ils ne sont pas placés dans la même situation statutaire. Enfin, il convient de rappeler que dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'administration d'origine peut sanctionner un agent pour des fautes commises pendant son détachement (Conseil d'Etat, 8 juin 1962).

Fonction publique territoriale - Inégalité de traitement entre agents territoriaux - Fusion des régions

[Question écrite n° 4659 de M. André Chassaigne \(Gauche démocrate et républicaine - Puy-de-Dôme \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 23/01/2018 page : 486 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Assemblée Nationale du 15/05/2018 page : 4033](#)

L'article 111 (alinéa 3) de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit que les compléments de rémunération collectivement acquis peuvent être valablement maintenus par les collectivités locales qui les avaient mis en

place avant l'intervention de ladite loi et ce, quelle que soit la date de recrutement des agents si les collectivités et établissements les intègrent dans leur budget. En conséquence, ces rémunérations complémentaires ne peuvent pas, par nature, être instaurées par les collectivités territoriales qui ne les avaient pas instituées avant 1984, l'article 111 ne pouvant avoir pour objet ou pour effet d'autoriser, postérieurement à la mise en place du statut, la création de nouveaux régimes dérogatoires. Ainsi, les collectivités nouvelles, comme celles issues de la fusion des régions, ne peuvent faire bénéficier les nouveaux agents qu'elles recrutent d'un complément de rémunération prévu au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, tels une prime de fin d'année ou un treizième mois. Les nouveaux agents ne

peuvent pas non plus bénéficier d'une majoration de leur régime indemnitaire par rapport à ceux recrutés avant la fusion. Aucune disposition légale ne fonderait, en effet, une différence de traitement liée à ce seul critère de la date de recrutement. Tel n'est pas le cas des agents issus des collectivités fusionnées. Aux termes de l'article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales, rendu applicable aux fusions de régions par l'article 114 de la loi no 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, ils bénéficient du maintien de leur régime indemnitaire et des avantages collectivement acquis, s'ils y ont intérêt. Ceci n'interdit pas à la collectivité territoriale de mettre en place un nouveau

régime indemnitaire voire d'abroger les avantages de l'article 111, dès lors que le nouveau régime indemnitaire est plus favorable à l'agent que le cumul de l'ancien régime indemnitaire et des avantages de l'article 111. Le juge administratif n'accorde en effet pas de caractère définitif au maintien de ces avantages et considère qu'un nouveau régime indemnitaire, fixé par l'employeur, peut y mettre fin (CE, 21 mars 2008, req. no 287771). Afin de résorber d'éventuelles inégalités de rémunération entre agents territoriaux exerçant les mêmes fonctions, il appartient à la collectivité de définir un nouveau régime indemnitaire préservant, le cas échéant, le niveau global de primes des agents ayant bénéficié d'indemnités plus favorables.

Calcul d'astreinte - filière technique

[Question écrite n° 5880 de M. Philippe Folliot \(La République en Marche - Tarn\) publiée dans le JO Assemblée Nationale 27/02/2018 page : 1538 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 15/05/2018 page : 4034](#)

La rémunération ou la compensation des astreintes pour les agents de la fonction publique territoriale est prévue par le décret no 2005-542 du 19 mai 2005 qui opère une distinction entre les personnels de la filière technique et les autres personnels. D'une part, il pose un principe général qui permet aux agents des

collectivités territoriales et de leurs établissements publics appelés à participer à une période d'astreinte de bénéficier d'une indemnité ou d'un repos compensateur par renvoi aux dispositions du décret no 2002-147 du 7 février 2002 et de l'arrêté du 3 novembre 2015 applicables à certains personnels affectés au ministère de l'intérieur. La rémunération et la compensation en temps sont exclusives l'une de l'autre. D'autre part, il fait une exception pour les agents relevant d'un cadre d'emplois de la filière technique, qui bénéficient des dispositions plus favorables (notamment en termes indemnitaires) prévues par les textes applicables aux agents du ministère chargé du développement durable et plus

particulièrement du décret no 2015-415 du 14 avril 2015 et de l'arrêté du même jour pris pour son application. Ainsi, conformément aux dispositions du 1° de l'article 2 de l'arrêté du 14 avril 2015 précité, pour les agents territoriaux de la filière technique, le montant forfaitaire d'indemnisation octroyé pour une astreinte d'exploitation qui se déroule sur une semaine complète (159,20 euros) correspond à l'indemnisation cumulée de sept nuits (10,75 euros la nuit), d'un

samedi (37,40 euros) et d'un dimanche (46,55 euros). Si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant de la semaine complète auquel s'ajoute le montant du jour férié (46,55 euros). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi.

Cumul d'emploi - Conséquences de l'application du décret n° 2017-105 - Conséquences de l'application du décret n° 2017-105

[Question écrite n° 3965 de M. André Chassaigne \(Gauche démocrate et républicaine - Puy-de-Dôme \) publiée dans le JO Assemblée Nationale 19/12/2017 page : 6453 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 15/05/2018 page : 4032](#)

L'article 25 septies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, créé par l'article 7 de la loi no 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires, rappelle le principe selon lequel « le fonctionnaire exerce l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit (...) » Le même article 25 septies

prévoit cependant quelques dérogations à cette interdiction de cumul, lesquelles ont été précisées par le décret no 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique. Ainsi, l'agent public qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève, à cumuler une activité accessoire avec son activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et qu'elle ne mette pas l'intéressé en situation de conflit d'intérêts. L'article 6 du chapitre Ier du décret du 27 janvier 2017 fixe la liste des activités exercées, à titre accessoire, susceptibles d'être autorisées par l'autorité dont relève l'agent. Le décret du 27 janvier 2017 a très peu modifié la liste de ces activités accessoires telle

qu'arrêtée dans le décret no 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités. Il s'agit notamment des activités d'expertise et de consultation, d'enseignements et de formation, des activités à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire, des activités de service à la personne, des travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ainsi que des activités d'intérêt général exercées auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif. Les activités accessoires de cuisinier dans des centres de vacances et de loisirs ne correspondant à aucune des exceptions prévues par ces dispositions réglementaires, les demandes formulées par les agents désireux d'exercer ces activités ne peuvent relever de ce régime d'exception. Ce type d'activité privée lucrative pourrait être autorisé dans le cadre spécifique de la création ou reprise d'entreprise qui constitue un autre régime d'exception spécifique créé par la loi du 20

avril 2016 (III de l'article 25 septies précité). Cependant, afin que cette activité privée n'empiète pas sur l'exercice de ses fonctions, l'agent public qui souhaite cumuler son service et créer une entreprise doit, d'une part, être à temps partiel et d'autre part, exercer son activité privée en tant que dirigeant, ce qui exclut l'exercice de cette activité sous un régime salarié. La durée de l'activité privée ne peut, dans ce cadre, excéder deux années, éventuellement renouvelable pour un an. Dans cette hypothèse de cumul d'activités, l'agent public doit effectuer une demande de temps partiel auprès de l'autorité hiérarchique dont il relève et est soumis à un contrôle renforcé de la commission de déontologie de la fonction publique qui analyse la compatibilité de la demande avec les valeurs déontologiques précédemment rappelées et le bon fonctionnement du service. L'administration peut ainsi, à tout moment, s'opposer à la poursuite d'une activité autorisée si celle-ci met en cause ces principes.

Agent de surveillance de la voie publique - Nouvelle bonification indiciaire

[Question écrite n° 4181 de Mme Brigitte Liso \(La République en Marche - Nord \) publiée dans le JO Assemblée Nationale 26/12/2017 page : 6610 - Réponse du Ministère de l' de l'action et des comptes](#)

[publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 15/05/2018 page : 4033](#)

Les agents de surveillance de la voie publique (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 fonctionnaires d'un cadre d'emplois administratif ou technique de la fonction publique

territoriale, ou des agents contractuels à qui sont confiés certaines fonctions de police judiciaire. L'annexe du décret no 2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans les zones à caractère sensible, prévoit les fonctions éligibles à la nouvelle bonification indiciaire. Les fonctions énoncées au point 28 de l'annexe du décret précité soit les « fonctions polyvalentes liées à l'entretien, la salubrité, à la conduite de véhicules et tâches techniques » ne correspondent pas aux missions normalement exercées par

les ASVP. Le décret de 2006 prévoit, au point 31 de son annexe, que les agents exerçant des fonctions de police municipale, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, perçoivent une NBI de 15 points d'indice majoré. L'attribution de la NBI n'étant pas liée à la détention d'un grade mais à l'exercice d'une fonction, elle peut être versée, sous réserve de l'appréciation du juge administratif, aux ASVP dès lors qu'ils exercent, à titre principal, c'est-à-dire plus de la moitié de leur temps de travail, des fonctions de police municipale dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

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

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
- 02 72 47 02 26

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 93
- 02 72 47 02 27

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