



---

Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

Textes officiels	2
Circulaires	2
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	9
Informations générales	-

---

Retrouvez le  
CDG INFO

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



# CDG INFO



---

## Instances Paritaires

CT : le lundi 25 juin 2018 (rappel)

Délai d'envoi forclos.

CAP : le mardi 3 juillet 2018 (rappel)

Délai d'envoi forclos.

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 26 juin 2018
- **Commission de réforme** : le jeudi 28 juin 2018



### **Médiation Préalable Obligatoire :**

L'adhésion à cette expérimentation, pour être effective, doit intervenir avant le **01<sup>er</sup> septembre 2018**.

L'adhésion à ce dispositif est gratuite. Seule un litige entrant dans le champ de l'expérimentation, pourrait entraîner un coût, pour les collectivités, limité à une facturation de 50 euros par heure d'intervention du Centre de Gestion entendue strictement comme le temps de présence passé par le médiateur auprès de l'une, de l'autre ou des parties.

Chaque parties restent libres de mettre fin au processus de médiation à tout moment.

Des modèles de délibération et de convention sont disponibles sur [la page dédiée de notre site](#).



## Textes officiels

[Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des](#)

[bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques](#)

Adhésion au RIFSEEP et fixation des montants plafonds concernant les corps de conservateurs de bibliothèques et bibliothécaires.

\*\*\*

[Arrêté du 4 juin 2018 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale](#)

Les listes électorales doivent faire l'objet d'une publicité au plus tard le dimanche 7 octobre 2018.

La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique territoriale dont le mandat arrive à expiration en 2018 est fixée au 6 décembre 2018.

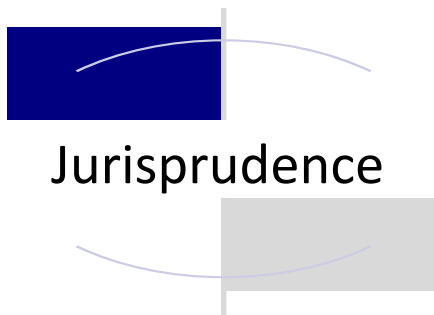
Les demandes et réclamations aux fins d'inscription ou de radiation sur les listes électorales doivent être déposées au plus tard le mercredi 17 octobre 2018.

Lorsqu'il est recouru au vote électronique, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à vingt-quatre heures et supérieure à huit jours, et doit s'achever le 6 décembre.

Les listes de candidats doivent être déposées au plus tard le jeudi 25 octobre 2018 à 17 heures.

Les bureaux de vote seront ouverts sans interruption pendant six heures au moins. Ils fermeront au plus tard à 17 heures.

Les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées devant le président du bureau central de vote dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats devant le président du bureau central de vote puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative.



## Jurisprudence

**Contractuel – suspension – conditions – discipline – procédure.**

[CAA de MARSEILLE, 8ème chambre - formation à 3, 03/04/2018, 16MA04017, Inédit au recueil Lebon](#)

*Une suspension [...] a un caractère conservatoire et ne constitue pas une sanction disciplinaire. Elle n'est, par suite, pas au nombre des décisions qui doivent être motivées en vertu de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 11 juillet 1979 alors en vigueur.*

*Il appartient à l'autorité compétente, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de son emploi un agent contractuel qui se trouve sous le coup de poursuites pénales ou fait l'objet d'une procédure disciplinaire. Une telle mesure de suspension peut être prise lorsque les faits imputés à l'intéressé **présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.***

*En l'espèce, la suspension d'un agent est motivée par les faits que l'intéressé a mis*

*un agent communautaire à disposition d'une entreprise privée prestataire de services, a passé lui-même commande d'une prestation à une entreprise, a laissé un agent conduire un véhicule poids lourd alors que celui-ci avait été reconnu physiquement inapte à ce type de fonctions, qu'il a omis d'informer son employeur qu'il occupait des fonctions de gérant dans deux sociétés et qu'il a fait l'objet d'une condamnation pénale pour faits de violence avec usage ou menace d'une arme et détention non autorisée d'arme. Ces faits sont corroborés par des courriers postaux ou électroniques et par la copie des statuts des deux sociétés précitées [...]. Les faits retenus à l'encontre de l'agent présentait, à la date du 12 janvier 2015 à laquelle sa suspension a été prononcée par le président de la communauté d'agglomération [...], un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier cette mesure prise dans l'intérêt du service. Les juges indiquent que cette mesure n'est pas davantage entachée d'une erreur de droit.*

\*\*\*

**Discipline - Faits de nature à justifier une sanction – exclusion – droits et obligations des fonctionnaires – distribution de tracts électoraux par un agent.**

[CAA de PARIS, 6ème chambre, 10/04/2018, 17PA01586, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente affectée au service d'entretien ayant pour mission d'assurer l'entretien des rues de la commune, a été sanctionnée d'une exclusion temporaire de fonctions de deux jours. Cette sanction disciplinaire est fondée sur un manquement à l'obligation de réserve et sur la méconnaissance des dispositions de l'article L. 50 du code électoral, aux termes desquelles " il est interdit à tout agent de l'autorité publique ou municipale de distribuer des bulletins de vote, professions de foi et circulaires des candidats ". Il est reproché à l'agente d'avoir participé activement à la campagne électorale de la liste d'opposition en distribuant des tracts, en incitant les électeurs à voter pour cette

*liste au sein du bureau de vote et en faisant part de ses opinions sur les réseaux sociaux.*

*Les juges rappellent que si les agents publics ont, comme tout citoyen, le droit de participer aux élections et à la campagne qui les précède, sauf en ce qui concerne les employés municipaux, qui sont inéligibles au conseil municipal, ils sont tenus de le faire dans des conditions qui ne constituent pas une méconnaissance de leur part de l'obligation de réserve à laquelle ils restent tenus envers leur administration en-dehors de leur service.*

**Quand bien même l'agente ne s'est pas prévalu de sa qualité d'agent public lors de cette distribution et qu'elle a un faible niveau de responsabilité au sein des services de la commune, la seule distribution de ce tract, mettant en cause en termes irrespectueux l'autorité territoriale sous la responsabilité de laquelle elle exerce ses fonctions, constitue un manquement à l'obligation de réserve. Ces seuls faits suffisaient à justifier une sanction disciplinaire.**

\*\*\*

**Promotion interne – nomination illégale – qualité pour agir.**

[Conseil d'État, 8ème chambre jugeant seule, 25/05/2018, 408614, Inédit au recueil Lebon](#)

*Les fonctionnaires appartenant à une administration publique ont qualité pour*

*déferer à la juridiction administrative les nominations illégales faites dans cette administration, lorsque celles-ci sont de nature à leur porter préjudice en retardant irrégulièrement leur avancement ou en leur donnant pour cet avancement des concurrents qui ne satisfont pas aux conditions exigées par les lois ou règlements.*

\*\*\*

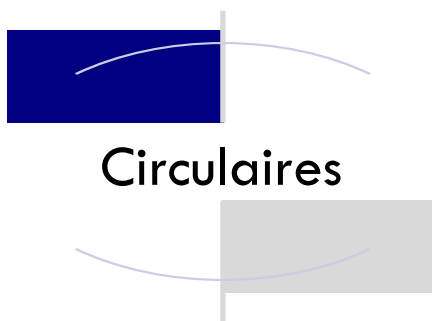
**Inaptitude à exercer son emploi –  
licenciement pour inaptitude –  
obligation de reclassement.**

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres  
réunies, 25/05/2018, 407336, Publié au  
recueil Lebon](#)

*Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un*

*autre emploi. La mise en oeuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement.*

\*\*\*



## Circulaires

### Prélèvement à la source

[Instruction NOR : CPAE1815796J | Numéro interne : INS18022 relative à la mise en œuvre du prélèvement à la source par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé](#)

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entrera en vigueur le 1er janvier

2019. Après avoir rappelé les éléments structurants de cette importante réforme, l'instruction présente les actions et les différentes étapes que devront suivre les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé pour la préparer au mieux en 2018 et enfin, les modalités de sa mise en œuvre opérationnelle à compter du 1er janvier 2019.

\*\*\*

### Médaille d'honneur

[Circulaire NOR/INT/A/06/00103/C relative à la médaille d'honneur régionale, départementale et communale](#)

Mise en ligne de la circulaire du 06/12/2006, le 01/06/2018.

\*\*\*



## Réponses ministérielles



### **Mutation interne d'un fonctionnaire territorial et modification de la fiche de poste**

[Question écrite n° 04126 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 29/03/2018 - page 1448 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 31/05/2018 - page 2705](#)

L'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement. Plus communément appelés mutations internes, ces changements d'affectation peuvent intervenir à la demande de l'agent ou d'office. Lorsqu'elle est prononcée d'office, c'est-à-dire à l'initiative de l'employeur, une mutation doit trouver sa justification dans des motifs liés à l'organisation ou à l'intérêt du service. À ce titre, elle peut notamment s'inscrire dans le cadre d'une réorganisation du service (Conseil d'État, n° 21670, 27 octobre 1982), être liée à la personne de l'agent (Conseil d'État, n° 64584, 21 juin

1968) ou à son aptitude physique. En revanche, elle ne peut être prononcée à titre disciplinaire à l'instar du déplacement d'office dans la fonction publique de l'État, la mutation d'office n'étant pas au nombre des sanctions disciplinaires limitativement énumérées par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984. À cet égard, le juge administratif vérifie qu'une mutation dans l'intérêt du service ne constitue pas une sanction déguisée (Conseil d'Etat, n° 348964, 25 février 2013). Ces mutations sont entourées de garanties de procédure. Conformément à l'article 52 précité, les mouvements comportant un changement de résidence ou une modification de la situation des agents doivent être soumis à l'avis des commissions administratives paritaires. Ont ainsi été jugées comme modifiant la situation d'un agent une modification importante de ses responsabilités et de sa situation administrative (Conseil d'État, n° 104235, 25 février 1991), une modification de ses fonctions et du lieu de leur exercice (Cour administrative d'appel de Bordeaux, n° 00BX00584, 27 avril 2004) ou une réduction importante de ses attributions et de ses responsabilités (Cour

administrative d'appel de Nantes, n° 00NT02013, 2 août 2002). De plus, l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'un recrutement ne peut intervenir, sauf exception, que sur un emploi ayant fait l'objet d'une déclaration de vacance, même en cas de mutation interne (Conseil d'État, n° 309132, 11 août 2009). La fiche de poste a pour objet de décrire les missions confiées à l'agent, ses relations hiérarchiques ou fonctionnelles, le cas échéant les contraintes liées à l'exercice de ses fonctions ou les compétences requises pour les exercer. **Des modifications peuvent être apportées à une fiche de poste en vue de faire évoluer**

**l'un ou l'autre de ces éléments. Une modification de la fiche de poste qui aurait pour effet de modifier les attributions d'un agent de façon substantielle, son positionnement hiérarchique ou sa catégorie hiérarchique d'emploi, pourrait s'analyser en une transformation de poste constitutive d'une mutation.** Celle-ci ne serait illégale que si, comportant un changement de résidence administrative ou une modification de la situation de l'agent dans les conditions indiquées précédemment, elle n'était pas soumise à l'avis de la commission administrative paritaire compétente.

\*\*\*

### Liste des maladies ouvrant droit au congé de longue durée

[Question écrite n° 02397 de M. Philippe Bonnacarrère \(Tarn - UC\) publiée dans le JO Sénat du 07/12/2017 - page 3824 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 31/05/2018 - page 2652](#)

Conformément aux dispositions du 4° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale équivalent du 4° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, le fonctionnaire territorial en activité, en cas

de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, a droit à un congé de longue durée de cinq ans maximum pour toute sa carrière dont deux ans à plein traitement et trois ans à demi-traitement. Sauf lorsque le fonctionnaire n'a pas pu bénéficier d'un congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée ne peut être accordé qu'au terme de la période rémunérée à plein traitement du congé de longue maladie. Cette période est alors rétroactivement qualifiée de congé de longue durée et tout congé attribué par la suite au titre de cette affection est un congé de longue durée. En application du 3° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, le fonctionnaire



territorial en activité, en cas d'affection grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés, a droit à un congé de longue maladie de trois ans dont un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement. L'arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie établie une liste indicative des affections ouvrant droit à ce congé. Cette liste comprend notamment certaines maladies du système nerveux telles que la maladie de Parkinson. À la différence du congé de longue durée, le droit à congé de longue maladie se renouvelle dès lors que le fonctionnaire a repris ses fonctions pendant au moins un an. En cas de congé de longue maladie fractionné par période de trois à six mois entrecoupées de périodes de reprise d'activité, le droit congé de longue maladie est à nouveau ouvert intégralement à l'expiration d'une période de quatre années à compter de l'octroi de la première période de congé de longue maladie. Il est vrai que la durée maximale de trois ans du congé de longue maladie (un an à plein traitement puis deux ans à demi-traitement) est plus courte que celle du congé de longue durée qui peut atteindre cinq ans (trois ans à plein traitement puis deux ans à demi-traitement). Toutefois, d'une manière générale, l'extension du champ d'application du congé de longue durée à d'autres maladies relevant du congé de longue maladie, telle que la maladie Parkinson, ne constituerait pas

nécessairement une amélioration de la protection sociale des fonctionnaires compte tenu de l'évolution des thérapeutiques qui autorisent des périodes de rémission et de reprise de fonctions, même dans le cas des maladies les plus graves. À cet égard, le dispositif du congé de longue maladie dont les droits sont reconstituables paraît être le plus adapté à la majorité des fonctionnaires atteints de la maladie de Parkinson. En effet, le congé de longue durée, d'une durée maximale de cinq ans, à la différence du congé de longue maladie, n'est pas renouvelable au cours de la carrière, au titre d'un même groupe de maladies. Dès lors que le fonctionnaire atteint de la maladie de Parkinson bénéficierait d'un congé de longue durée, il ne pourrait plus, même après une période de reprise d'activité, retrouver un droit à congé de longue maladie dès lors que tout congé attribué par la suite d'un congé de longue durée pour une affection est un congé de longue durée. Le fonctionnaire se retrouverait ainsi inexorablement conduit vers un épuisement à terme de ses droits à congé. Par ailleurs, le régime du congé de longue maladie est comparable aux droits ouverts par le régime général d'assurance maladie de la sécurité sociale, en cas d'affection de longue durée. Pour l'ensemble de ces raisons, il n'est pas envisagé d'étendre la liste des maladies donnant droit à un congé de longue durée.

\*\*\*

## **Organisation du temps de pause des agents de la fonction publique territoriale**

[Question écrite n° 5881 de de M. Jean-Louis Masson \(Les Républicains - Var\) publiée dans le JO du 27/02/2018 page : 1538, Réponse du ministre de l'action et Assemblée Nationale des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 29/05/2018 page : 4481](#)

L'organisation du travail des fonctionnaires territoriaux doit respecter les garanties minimales fixées par l'article 3 du décret no 2000-815 du 25 août 2000, rendu applicable aux agents des collectivités territoriales par l'article 1er 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 la réduction du temps de travail. Il en résulte que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures et le 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. Le temps nécessaire à la restauration n'est, par principe, pas comptabilisé comme du temps de travail effectif au cours duquel les agents sont à la disposition de leur

employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Toutefois, en application de l'article 4 du décret du 12 juillet 2001 précité, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail et de définir, le cas échéant, les circonstances justifiant que les agents restent à la disposition de leur chef de service pendant leur période de pause. Ce temps au cours duquel l'agent reste à disposition de son chef de service est alors comptabilisé comme du temps de travail effectif. En cas de dépassement de leur durée habituelle de travail, les agents pourront bénéficier, dans les conditions de droit commun de la fonction publique territoriale, d'une compensation, sous forme prioritairement de repos ou, à défaut, d'indemnité, au titre des heures supplémentaires ou complémentaires. Toutefois, les fonctionnaires de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale relèvent des règles applicables à la fonction publique hospitalière, selon lesquelles les dépassements horaires des cycles de travail peuvent donner lieu soit à indemnisation, soit à repos compensateur, sans règle de priorité.

\*\*\*

## **Généralisation de l'indemnité spéciale de fonction pour la police municipale**

[Question écrite n° 2547 de de M. Jean-Louis Masson \(Les Républicains - Var\) publiée dans le JO Assemblée Nationale](#)

[du 31/10/2017 page : 5240, Réponse du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 29/05/2018 page : 4470](#)

Le principe de libre administration des collectivités territoriales, prévu à l'article 72 de la Constitution, permet aux assemblées délibérantes de définir librement les régimes indemnitaires de leurs agents. Conformément à l'article 68 de la loi no 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire, les policiers municipaux peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés dans le cadre d'un plafond déterminé par décret. Sur ce fondement, il revient à l'assemblée délibérante de définir le régime indemnitaire applicable aux policiers municipaux. La question de la

réévaluation du régime indemnitaire des policiers municipaux constitue un enjeu fort compte tenu de l'évolution de leurs missions. Toutefois, tous les agents de la filière police municipale ont déjà bénéficié de facto d'une revalorisation de l'indemnité spéciale de fonctions (ISF), qui est indexée sur le traitement indiciaire brut et ce, à la faveur des revalorisations indiciaires mises en œuvre depuis 2016 dans le cadre du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations », et de la majoration de la valeur du point d'indice. S'agissant de l'intégration de cette indemnité dans le calcul de la pension de retraite, cette question sera examinée plus spécifiquement dans le cadre de la réforme des retraites annoncée par le Président de la République.

\*\*\*

## **Majoration des heures supplémentaires des agents de la fonction publique**

[Question écrite n° 2667 de M. Guillaume Kasbarian \(La République en Marche - Eure-et-Loir \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 07/11/2017 page : 5359, Réponse du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 29/05/2018 page : 4471](#)

En application des articles 7 et 8 du décret no 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux

supplémentaires, les heures supplémentaires qui ne donnent pas lieu à repos compensateur sont indemnisées dans les conditions définies ci-dessous. La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820. Cette rémunération horaire est alors multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes. L'heure supplémentaire est majorée de 100 %

lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations sont non cumulables entre-elles. L'article 3 du décret no 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance no 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel, dispose « par dérogation aux articles 7 et 8 de ce décret [articles précités], le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein ». Il en résulte en effet que l'heure supplémentaire d'un agent à temps partiel, quels que soient la quotité de travail et le moment où elle est effectuée, est rémunérée au taux horaire d'un temps plein sans majoration. Le principe est qu'un agent à temps partiel amené à

effectuer occasionnellement des heures supplémentaires ne peut pas percevoir une rémunération supérieure à celle d'un agent à temps plein. Il convient en outre de rappeler d'une part, que les heures supplémentaires sont les heures réalisées à la demande du supérieur hiérarchique en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, et, d'autre part, que le nombre d'heures mensuel est limité. Il ne peut excéder un pourcentage des contingents mensuels de 25 heures pour les fonctions publiques de l'Etat et territoriale et de 15 heures ou 18 heures selon le corps d'appartenance pour la fonction publique hospitalière, prévus aux articles 6 des décrets no 2002-60 du 14 janvier 2002 et no 2002-598 du 25 avril 2002 égal à la quotité de travail à temps partiel. Les dispositions réglementaires en vigueur ne créent donc pas de situations de discrimination au sein de la fonction publique.

\*\*\*

## **Entretien professionnel - Agent - Hiérarchie**

[Question écrite n° 6348 de Mme Laure de La Raudière \(UDI, Agir et Indépendants - Eure-et-Loir\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 13/03/2018 page : 1994, Réponse du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 29/05/2018 page : 4485](#)

Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 fixe les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux. Cette appréciation est formulée au terme d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct. Aucune disposition de ce décret ne prévoit que le maire, le directeur général des services ou le secrétaire de mairie dans les communes de moins de 500 habitants est nécessairement le supérieur hiérarchique

direct de tous les agents communaux et qu'il est chargé de procéder à leur évaluation. La notion de « supérieur hiérarchique direct » se définit essentiellement par un lien fonctionnel entre l'évaluateur et le fonctionnaire évalué. L'évaluateur est celui qui organise et contrôle le travail de l'agent, soit la personne la mieux à même d'évaluer son travail et de se prononcer sur sa manière

de servir. Les fiches de poste ainsi que les organigrammes permettent, de façon concrète, d'identifier le supérieur hiérarchique direct. Quel que soit le niveau de collectivité territoriale, un agent technique **peut ainsi être évalué par le supérieur hiérarchique qui lui adresse des instructions au quotidien et auquel il rend compte de leur mise en oeuvre.**

\*\*\*

### **Régime indemnitaire - Primes de fin d'année dans les collectivités – Inégalités de traitement entre agents territoriaux au sein d'une même collectivité – Communes nouvelles**

[Question écrite n° 6100 de M. Martial Saddier \(Les Républicains - Haute-Savoie\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 06/03/2018 page : 1807, Réponse du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 29/05/2018 page : 4482](#)

&

[Question écrite n° 03009 de de Mme Cécile Cukierman \(Loire - CRCE\) publiée dans le JO Sénat du 01/02/2018 - page 393, Réponse du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO publiée dans le JO Sénat du 26/04/2018 - page 2074](#)

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.**

\*\*\*

### **Situation des enseignants dans les écoles supérieures d'art territoriales**

[Question écrite n° 03460 de M. Michel Dagbert \(Pas-de-Calais - SOCR\) publiée dans le JO Sénat du 22/02/2018 - page 772, Réponse du Ministère de la culture publiée dans le JO Sénat du 17/05/2018 - page 2354](#)

Les enseignants des écoles supérieures d'art territoriales, pour la plupart des établissements publics à coopération culturelle, et les enseignants des écoles

nationales supérieures d'art dispensent des enseignements également conformes aux textes d'organisation des études en arts plastiques, qui conduisent aux mêmes diplômes nationaux. Ils sont, par ailleurs, susceptibles d'exercer les mêmes missions de recherche dans le cadre des programmes de recherche de leurs établissements ou en partenariat avec des laboratoires universitaires. Cependant, leurs situations, en termes de grille salariale notamment, ne sont pas identiques. En application de l'article 85 de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la

recherche, le Gouvernement a remis au Parlement, au début de l'année 2015, un rapport évaluant les conditions d'alignement du statut des enseignants des écoles territoriales d'art sur celui des enseignants des écoles nationales d'art et comprenant une analyse de la mise en œuvre de leurs activités de recherche. Ce rapport préconise la création d'un cadre d'emplois spécifique des professeurs territoriaux d'enseignement supérieur d'arts plastiques, dont l'échelonnement indiciaire serait identique à celui de la fonction publique d'État. Des démarches ont été engagées par le ministère de la

culture et les autres ministères concernés afin de surmonter les difficultés juridiques, statutaires et financières que soulève la question d'un tel alignement. La modernisation en cours du statut régissant le corps des professeurs des écoles nationales d'art permettra également de progresser dans la mise en place de la mesure d'alignement. Le ministère de la culture poursuit activement l'instruction de ce projet et s'attache aussi, en liaison avec France Urbaine, à établir un chiffrage précis du coût induit de cette mesure d'alignement pour les collectivités territoriales.

\*\*\*

### **Calendrier d'application du protocole « parcours professionnels carrières et rémunérations »**

[Question écrite n° 03810 de M. Jean-Claude Tissot \(Loire - SOCR\) publiée dans le JO Sénat du 15/03/2018 - page 1139 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 31/05/2018 - page 2663](#)

À l'occasion du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, le ministre de l'action et des comptes publics a confirmé la mise en œuvre intégrale du protocole relatif aux « Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) » sur la durée du quinquennat. Signé fin 2015 par l'ancien Gouvernement et six organisations syndicales, ce protocole prévoit des mesures s'étalant de 2016 à 2020 pesant pour près de 4 milliards d'euros sur les finances publiques, avec un reste à

financer à hauteur de 82 % au moment de la prise de fonction de la nouvelle majorité. Aussi, afin de concilier l'engagement pris par le précédent Gouvernement avec la trajectoire de redressement des finances publiques, il a été décidé de reporter de douze mois les effets 2018-2020 du protocole. Les agents publics qui devaient bénéficier de revalorisations de leurs grilles en 2016 et 2017 verront les décrets publiés de manière à pouvoir bénéficier des effets rétroactifs du protocole pour ces deux années. Concernant la hausse de la contribution sociale généralisée, le Gouvernement s'est engagé à la compenser intégralement pour tous les agents publics. Cette compensation est assurée en partie par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité, payée par une partie des agents publics, et par la suppression de la cotisation maladie

supportée par les agents contractuels. Une prime compensatoire a également été créée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique. Cette prime bénéficie aux agents des trois versants de la fonction publique. Elle est calculée sur la moyenne de la rémunération 2017 et a été versée à compter du 1er janvier 2018. Elle sera actualisée en janvier 2019, pour tenir compte des éventuelles revalorisations de rémunération en 2018. La mise en œuvre du protocole PPCR et les deux revalorisations du point d'indice (0,6 % au 1er juillet 2016 et de 0,6 % au 1er février 2017) ont contribué à améliorer la rémunération des agents publics de 4 % en moyenne en 2017. En 2018, même avec le report de l'application du protocole PPCR, cette progression devrait

s'établir à 2 % en moyenne. Enfin, le Gouvernement s'est engagé, à la suite du comité interministériel de la transformation publique du 1er février 2018, dans une vaste concertation avec les représentants des agents publics et des employeurs, visant à refonder le contrat social avec les agents publics. L'un des chantiers de cette concertation porte sur la politique de rémunération, afin de mieux distinguer la sécurisation du pouvoir d'achat, la prise en compte de l'expérience, des responsabilités et des sujétions, ainsi que la performance des agents et des services. Les groupes de travail réunis sur ce chantier, qui sera lancé avant l'été, seront l'occasion d'un dialogue social nourri sur les déterminants de la rémunération des agents publics et une meilleure valorisation de leur implication et de leurs compétences.

\*\*\*



## 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 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Médical (non 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