

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	7
Circulaires	3
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	17
Informations générales	2

---

Retrouvez le  
CDG INFO

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

**N°2018-09**

Publié le 07 septembre 2018



# CDG INFO



---

## Instances Paritaires

**CT** : le lundi 15 octobre 2018

La date limite de réception des dossiers est fixée au 21 septembre 2018.

**CAP** : le mardi 23 octobre 2018

La date limite de réception des dossiers est fixée au 14 septembre 2018.

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 18 septembre 2018  
le mardi 16 octobre 2018
- **Commission de réforme** : le jeudi 4 octobre 2018



Informations du CDG particulièrement signalées :

- Prélèvement à la source (PASRAU) page 13
- Médiation Préalable Obligatoire page 14

**CPF : 2<sup>ème</sup> campagne de récupération des droits acquis par les agents contractuels au titre du DIF aura lieu entre le 15 août et le 15 octobre 2018 ([Rappel](#))**



## Textes officiels

### [LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

Les articles 11 et suivants de la loi modifient des articles du code du travail concernant l'apprentissage. Notamment, la limite d'âge est portée de 25 ans à 29 ans révolus. (Du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019, la limite d'âge était portée à 30 ans à titre expérimental dans les pays de la Loire). La durée du contrat peut varier entre 6 mois et 3 ans.

L'article 44 ratifie l'ordonnance 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.

L'article 50 introduit la possibilité et les modalités pour un salarié qui souhaiterait démissionner pour poursuivre un projet professionnel d'ouvrir une assurance chômage.

Les articles 67 et suivants concernent l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Il est rappelé que ce taux d'emploi est actuellement de minimum 6 %. Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du

marché du travail. La déclaration de cette obligation se réalise via la déclaration sociale nominative (DSN).

L'article 71 modifie en conséquence l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale pour inscrire, parmi les principales fonctions de la DSN, la transmission d'informations relatives aux caractéristiques des emplois.

Les articles 72 et suivants concernent cette obligation pour les employeurs publics. Tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder la durée prévue à l'article L. 5212-4. Les employeurs publics qui occupent au moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.

L'article 80 impose que sont accessibles aux personnes handicapées les services de communication au public en ligne des personnes morales de droit public. L'accessibilité des services de communication au public en ligne concerne l'accès à tout type d'information sous forme numérique, quels que soient le moyen d'accès, les contenus et le mode de consultation, en particulier les sites internet, intranet, extranet, les

applications mobiles, les progiciels et le mobilier urbain numérique. Elle est mise en œuvre dans la mesure où elle ne crée pas une charge disproportionnée pour l'organisme concerné. La charge disproportionnée est définie par décret en Conseil d'Etat. Il appartient aux organismes de droit public de publier une déclaration d'accessibilité et d'élaborent un schéma pluriannuel de mise en accessibilité de leurs services de communication au public en ligne, qui est rendu public et décliné en plans d'actions annuels, et dont la durée ne peut être supérieure à trois ans.

L'article 82 prévoit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 la prise en compte dans le calcul des effectifs des contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pendant la durée d'attribution de l'aide financière.

L'article 105 prévoit l'obligation pour l'employeur d'informer des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Les articles 108 et suivants visent des mesures relatives au parcours professionnel dans la fonction publique.

L'article 109 insère, à l'article 72 de la loi 84-53, des dispositions visant à favoriser la mobilité :

Par dérogation au premier alinéa de l'article 72, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité (accordée ou renouvelée à compter du 07/09/2018) au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il **conserve**, pendant une **durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement** dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Cette période est **assimilée à des services effectifs** dans le corps.

Toutefois, lorsqu'un engagement de servir pendant une durée minimale a été requis d'un fonctionnaire, cette période assimilé à du service effectif n'est pas comprise au nombre des années dues au titre de cet engagement.

Dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade mentionné au sixième alinéa de l'article 79 dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

\*\*\*

[LOI n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense](#)

L'article 12 complète l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite par une phrase ainsi rédigée : « Les services accomplis dans la réserve opérationnelle durant un congé pour convenances personnelles pour élever un

enfant de moins huit ans sont pris en compte. ».

La section 2 (article 16 à 22) contient des mesures visant à promouvoir la réserve militaire. Notamment, la limite de la durée des activités à accomplir au titre de l'engagement à servir dans la réserve opérationnelle passe de 30 à 60 jours. Cette limite peut être portée à 150 jours pour répondre aux besoins des forces armées et formations rattachées

L'article 26 modifie l'article L. 242-1 du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre. Cette article prévoit notamment que peuvent être recrutés par l'autorité territoriale conformément au « a » de l'article 38 *[législation sur les emplois réservés]* de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :

« 1° Dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale de catégorie A, ou de niveau équivalent, les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du présent code. »

[\*\*Décret n° 2018-654 du 25 juillet 2018 modifiant le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux\*\*](#)

Le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 a mis en place l'expérimentation d'une médiation préalable obligatoire dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux prévue par le IV de

« 2° Dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale de catégories B et C, ou de niveau équivalent, les bénéficiaires mentionnés au chapitre Ier du présent titre. »

L'article 30 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à simplifier les procédures des dispositifs de reconversion dans la fonction publique prévus aux articles L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense, pour en améliorer l'efficacité et opérer dans le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre les modifications qui en résultent.

L'article L. 4139-3 du code de la défense est modifié pour les catégories A et est ainsi rédigé : « En cas d'intégration ou de titularisation, la durée des services effectifs du militaire est reprise en totalité dans la limite de dix ans pour l'ancienneté dans le corps ou le cadre d'emploi d'accueil de catégorie C. Elle est reprise pour la moitié de la durée des services effectifs dans la limite de cinq ans pour l'ancienneté dans le corps ou le cadre d'emploi de catégorie A ou B. »

l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle.

Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de ce décret, les agents de la fonction publique territoriale concernés par l'expérimentation sont ceux qui sont employés par des collectivités territoriales et établissements publics locaux situés dans des circonscriptions départementales fixées par arrêté et ayant conclu avant le 1<sup>er</sup> septembre 2018 avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent une

convention lui confiant la mission de médiation préalable obligatoire. Le décret précité étant entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018, la date du 1<sup>er</sup> septembre 2018 s'avère en pratique trop rapprochée pour permettre à toutes les collectivités territoriales désireuses d'adhérer au dispositif de mettre au point et conclure

les conventions nécessaires avec les centres de gestion compétents. Aussi, **pour élargir au maximum l'assiette de l'expérimentation, le présent décret reporte au 31 décembre 2018** la date limite fixée aux collectivités territoriales pour adhérer au dispositif.

\*\*\*

[LOI n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes](#)

Cette loi renforce notamment les dispositions du code pénal relatives aux délits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral. De nouveau fondement sont ajoutés pour ces infractions.

Est également créée l'incrimination d'« outrage sexiste » qui consiste dans le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

\*\*\*

[Décret n° 2018-762 du 30 août 2018 modifiant le décret n° 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement](#)

Ce décret modifie le coefficient de grade des ingénieurs des travaux publics de l'Etat entrant dans le calcul de l'indemnité spécifique de service, en prenant en compte la création du grade d'ingénieur hors classe des travaux publics de l'Etat.

[Arrêté du 30 août 2018 modifiant l'arrêté du 25 août 2003 modifié fixant les modalités d'application du décret n° 2003-799 du 25 août 2003 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 fixe les coefficients de modulation individuelle prévus à l'article 7 du décret du 25 août 2003.

\*\*\*

**[Décret n° 2018-647 du 23 juillet 2018 modifiant des définitions et des règles applicables aux accueils de loisirs](#)**

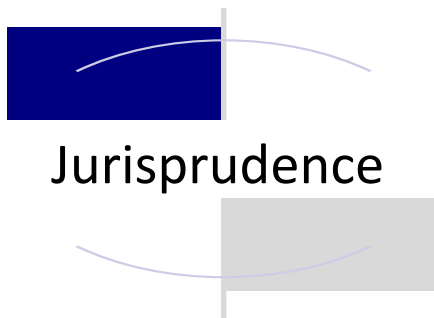
Ce décret, entrant en vigueur à la rentrée scolaire 2018, modifie la définition des accueils de loisirs périscolaires et extrascolaires pour tenir compte de la possibilité prévue par l'article D. 521-12 du code de l'éducation d'organiser la semaine scolaire sur quatre journées.

L'accueil de loisirs organisé le mercredi sans école devient un accueil de loisirs

périscolaire dont les taux d'encadrement sont fixés compte tenu de l'âge des enfants, de la durée de l'accueil de loisirs et de la conclusion d'un projet éducatif territorial permettant l'organisation d'activités dans les conditions prévues par l'article R. 551-13 du code de l'éducation.

Voir également le [site du ministère de l'éducation nationale](#) concernant le « Plan mercredi ».

\*\*\*



## Jurisprudence

### RIFSEEP - Confirmation de l'obligation de faire référence au CIA.

[Conseil Constitutionnel, décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018](#)  
[ECLI:FR:CC:2018:2018.727.QPC](#)

*L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 mentionnée [...], prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ses deuxième et troisième phrases prévoient : « Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts [IFSE et CIA], 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 ».*

*Selon la commune requérante, [...] ces dispositions méconnaîtraient le principe de libre administration des collectivités*

*territoriales, en ce qu'elles contraignent celles qui mettent en place un régime indemnitaire tenant compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel de leurs agents publics, à l'organiser en deux parts distinctes, lorsque tel est le cas pour les services de l'État servant de référence aux services concernés des collectivités territoriales. La commune requérante et l'intervenant reprochent également au législateur d'avoir méconnu sa compétence, dans des conditions de nature à affecter les principes de libre administration des collectivités territoriales et d'égalité devant la loi, en subordonnant la portée de l'obligation ainsi faite aux collectivités territoriales au choix de l'État de structurer ou non le régime indemnitaire de ses propres services en deux parts distinctes.*

*[...] En premier lieu, les dispositions contestées visent à garantir une certaine parité entre le régime indemnitaire applicable aux agents de l'État et celui applicable aux agents des collectivités territoriales. En les adoptant, le législateur a entendu contribuer à l'harmonisation des conditions de rémunération au sein des fonctions publiques étatique et territoriale et faciliter les mobilités en leur*

*sein ou entre elles deux. Ce faisant, il a poursuivi un objectif d'intérêt général.*

*En second lieu, les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un tel régime indemnitaire **demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.** Elles sont **également libres de déterminer les critères d'attribution** des primes correspondant à chacune de ces parts.*

*Il résulte de ce qui précède que les dispositions contestées, qui ne sont pas entachées d'incompétence négative, **ne méconnaissent pas le principe de libre administration des collectivités territoriales.** La dernière phrase du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, qui ne méconnaît aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doit être **déclarée conforme à la Constitution.***

\*\*\*

**Protection fonctionnelle - Faits durant une campagne électorale – mesure appropriée – prise en charge – caractère excessif des frais.**

[CAA de MARSEILLE, 9ème chambre - formation à 3, 20/04/2018, 16MA02220, inédit au recueil Lebon](#)

*Une adjointe administrative titulaire a fait l'objet de propos, par le colistier du président de la collectivité l'employant, formulés lors d'une campagne électorale, laissant entendre qu'elle avait obtenu un emploi sans consistance réelle en raison de ses relations politiques et non de ses mérites. Le président a refusé la prise en charge des frais d'avocats et de procédure engagés par l'agente pour engager une action devant le tribunal correctionnel de Carcassonne à raison de faits d'injures, de diffamations ou outrages dont elle estimait avoir été victime à l'occasion de ses fonctions d'adjoint administratif territorial auprès de cet établissement public de coopération intercommunale.*

Le président de l'établissement public intercommunal a, par courrier, demander à son colistier de ne plus réitérer ses propos. Les juges rappellent que ce courrier ne peut être perçu comme une mesure ayant accordé la protection fonctionnelle à l'agente.

Les juges indiquent que *la circonstance que ces propos ont été tenus pendant une campagne électorale ne constitue pas un motif d'intérêt général permettant à l'administration de déroger à l'obligation de protection à laquelle elle est tenue envers son agent et les propos incriminés, constituent des attaques liées à l'exercice de ses fonctions.* Ainsi, l'agente est fondée à soutenir que le président a méconnu l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 en lui refusant le bénéfice de la protection fonctionnelle et à demander l'annulation de la décision attaquée

Concernant l'indemnisation, les juges retiennent qu'alors même que la diffusion des propos incriminés aurait cessé, l'agente était fondée à demander le bénéfice de la protection fonctionnelle



*pour l'action initiée devant le tribunal correctionnel de Carcassonne à l'encontre de leur auteur.*

En refusant illégalement d'accorder à l'agente le bénéfice de la protection fonctionnelle, le président **a commis une faute de nature à engager la responsabilité de l'établissement public.**

Si l'agente justifie avoir supporté des frais d'avocat, d'huissier et de procédure en raison de l'action engagée devant le tribunal correctionnel, les juges de la Cour Administrative d'Appel rappellent que l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 n'a ***pas pour effet de contraindre l'administration à prendre à sa charge, dans tous les cas, l'intégralité de ces frais.*** L'agent ne peut prétendre qu'au remboursement d'une partie des frais

*engagés lorsque le montant des honoraires réglés **apparaît manifestement excessif** au regard, notamment, des pratiques tarifaires généralement observées dans la profession, des prestations effectivement accomplies par le conseil pour le compte de son client ou encore de l'absence de complexité particulière du dossier.*

En l'espèce, eu égard à la nature des faits et à l'absence de complexité particulière du dossier les magistrats déterminent la juste appréciation du préjudice subi à la somme de 2 000 euros, l'agente ayant réellement engagé la somme de 4 323,74 euros. Il est également accordé 500 euros au titre du préjudice moral occasionné par le refus de protection fonctionnelle.

\*\*\*

### **Astreinte – Exclusion illégale du dispositif – préjudice financier.**

[Conseil d'État, 5ème et 6ème chambres réunies, 26/07/2018, 410724 mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Les décisions du directeur d'un centre hospitalier excluant un agent du dispositif des astreintes et rejetant son recours gracieux tendant à sa réintégration dans ce dispositif ont été annulées pour excès de pouvoir par un jugement du tribunal administratif devenu définitif, au motif

que ces décisions n'étaient justifiées par aucun motif réel se rapportant à l'intérêt du service.

Si l'exercice d'astreintes ne saurait constituer un droit, une cour administrative d'appel n'a pu sans erreur de droit, eu égard à la nature de l'illégalité constatée par le tribunal administratif et à l'autorité qui s'attachait à son jugement, exclure toute possibilité pour l'intéressé d'une indemnisation au titre du préjudice financier subi du fait des décisions fautives du directeur du centre hospitalier.

\*\*\*

**Retraite – mise en retraite d’office –  
limite d’âge – compétence liée.**

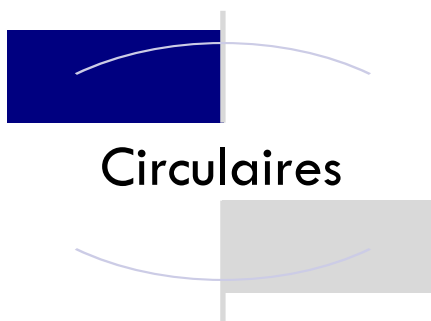
[CAA de DOUAI, 3ème chambre -  
formation à 3, 08/02/2018, 16DA01158,  
inédit au recueil Lebon](#)

Une agente demande l’annulation pour excès de pouvoir d’un arrêté prononçant sa radiation des cadres pour limite d’âge.

L’agente ne se justifie d’aucun motif dérogatoire prévu par la réglementation permettant, par exception, de reporter l’âge limite de départ.

C’est donc légalement qu’est intervenue sa mise à la retraite d’office pour cause de limite d’âge, le maire se trouvant en situation de compétence liée pour prendre cet arrêt.

\*\*\*



## Circulaires

[Note d'information relative aux élections des représentants du personnel aux comités techniques, aux commissions administratives paritaires et aux commissions consultatives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics - NOR : INTB1816517N - Date de signature : 29/06/2018 | Date de mise en ligne : 16/07/2018.](#)

[Rappel] Cette note a pour objet d'apporter des précisions sur l'organisation, le 6 décembre 2018, par les collectivités territoriales et leurs établissements publics des élections professionnelles pour le renouvellement des représentants du personnel aux comités techniques (CT), aux commissions

administratives paritaires (CAP) et aux commissions consultatives paritaires (CCP). Elle comporte par ailleurs en annexes un certain nombre de documents pratiques pour faciliter la préparation des scrutins : un calendrier, la composition des CAP avec la répartition en groupes hiérarchiques, les conditions requises pour déposer une candidature pour une organisation syndicale, ainsi que des modèles de listes de candidatures, de bulletin de vote pour les CAP et de procès-verbaux pour les CT, CAP et CCP. Elle a vocation à être diffusée très largement par les préfetures aux collectivités territoriales ainsi qu'à leurs établissements qui sont les organisateurs des prochaines élections de la fonction publique territoriale..

\*\*\*

[Circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans](#)

[la fonction publique, NOR : CPAF1800656C.](#)

La présente circulaire précise le cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique, les modalités de recueils des signalements et leur traitement ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents.

[INSTRUCTION N°DGCS/4B/2018/177 du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre d'une stratégie de promotion de la qualité de vie au travail dans les établissements médico-sociaux\(EHPAD et établissements accueillant des personnes handicapées\).](#)

La présente instruction fixe la stratégie de développement des démarches de QVT (qualité de vie au travail) dans les EHPAD et EMS PH.

Annexe 1 : Stratégie pour favoriser la qualité de vie au travail en établissements médico-sociaux

Annexe 2 : Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques présentée par la CNAM

Annexe 3 : Répartition des crédits de la section V de la CNSA

Annexe 4 : Bilans des accompagnements des structures et des clusters

\*\*\*



## Informations générales

### **Prélèvement à la source : Le PASRAU**

Le **service Paye** fera préfigurer les informations relatives au prélèvement à la source **sur les bulletins de salaire du mois d'octobre**.

*(rappel)* Après avoir rappelé les éléments structurants de cette importante réforme, [l'instruction NOR : CPAE1815796J](#) 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 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Le prélèvement à la source (PAS) entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les employeurs publics, en attendant le passage en DSN, effectuerons les échanges avec la DGFIP au moyen d'une

déclaration dénommée PASRAU. Afin de préparer cette échéance importante, le Centre de Gestion de Maine et Loire participe à une phase de test depuis le mois de mars. Cette phase en conditions réelles à permis de sécuriser les modalités de dépôt des déclarations et de récupération des taux.

**Le transfert des données effectué auprès des services de la DGFIP et la récupération des taux sera assuré par le service paie du CDG pour les collectivités affiliées au service.**

L'administration fiscale met tous les moyens en œuvre pour accompagner les employeurs. Son site de référence [prelevementalsource.gouv.fr](http://prelevementalsource.gouv.fr), complet et régulièrement actualisé, vise à répondre à toutes vos questions. Il comprend désormais un kit, téléchargeable très facilement, qui vous permet de disposer de toutes les informations dont vous avez besoin, ainsi que de tous les supports qui pourront être mis à la disposition de vos salariés sur cette réforme. Ce kit est accessible à la rubrique « *Je suis collecteur* ».

Document :

[Instruction NOR : CPAE1815796J.](#)

\*\*\*

## **Médiation Obligatoire. Préalable**

adhérer au dispositif, (initialement prévue au 31 août 2018).

Afin d'élargir au maximum l'assiette de l'expérimentation de la MPO, le décret n° 2018-654 du 25 juillet 2018 reporte, au **31 décembre 2018**, la date limite pour

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

\*\*\*



## Réponses ministérielles



### **Possibilité pour un fonctionnaire territorial en situation de congé maladie de siéger en qualité de titulaire au sein d'organismes paritaires**

[Question écrite n° 04707 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 26/04/2018 - page 2031 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 19/07/2018 - page 3630](#)

En vertu de l'article 8 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le droit syndical est garanti aux fonctionnaires qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. L'état de santé du fonctionnaire territorial, détenteur d'un mandat syndical, en activité peut le conduire à demander le bénéfice d'un congé de maladie dans les conditions définies à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et précisées par le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour son application et relatif à l'organisation des comités

médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. En pareille situation, les textes relatifs aux instances paritaires opèrent une distinction selon la nature du congé de maladie dont bénéficie l'agent. S'il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le mandat d'un fonctionnaire territorial, représentant du personnel titulaire, placé en congé de maladie ordinaire n'est pas suspendu durant cette période. Dans la mesure où la maladie à l'origine du congé met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, l'exercice de toute activité durant ce congé est subordonné à une autorisation médicale. Il s'ensuit que le fonctionnaire territorial, représentant du personnel titulaire, placé en congé de maladie ordinaire, ne pourra siéger au sein des instances paritaires que s'il y a été préalablement autorisé par un médecin. En l'absence d'autorisation, l'intéressé devra se faire remplacer par un suppléant élu ou désigné par l'organisation syndicale au titre de laquelle il aurait dû siéger.

## Indemnisation chômage des agents des communes

[Question écrite n° 00383 de M. Jacques-Bernard Magner \(Puy-de-Dôme - Socialiste et républicain\) publiée dans le JO Sénat du 13/07/2017 - page 2288 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 19/07/2018 - page 3615](#)

En application de l'article L. 5424-1 du code du travail, les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs, ont droit à une allocation d'assurance chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. L'article L. 5422-1 du même code précise que l'agent doit avoir été « involontairement privé d'emploi ». Il en résulte que les agents démissionnaires ne peuvent prétendre aux allocations de chômage, sauf en raison d'un motif légitime. À la suite d'une démission qui n'avait pas donné lieu à une ouverture de droits à indemnisation, l'allocation d'aide au retour à l'emploi peut, toutefois, être attribuée à un demandeur d'emploi sous certaines conditions. En application de l'article 4 e) du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, le fait d'avoir travaillé 65 jours ou 455 heures au moins à la suite d'une démission neutralise les effets de ce départ volontaire et permet une ouverture de droits à l'indemnisation du chômage à condition que la perte de ce dernier emploi soit bien involontaire. Dans l'hypothèse où l'intéressé a travaillé auprès de plusieurs employeurs au cours

de la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits à indemnisation du chômage, il convient d'appliquer les règles de coordination prévues aux articles R. 5424-2 et R. 5424-3 du code du travail. En vertu du critère de l'activité prépondérante, la prise en charge de l'indemnisation incombe alors à l'employeur auprès duquel l'intéressé a travaillé le plus longuement au cours de la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits. Il résulte des dispositions précitées qu'un employeur public en auto-assurance peut se trouver, le cas échéant, débiteur de l'allocation d'aide au retour à l'emploi d'un de ses anciens agents démissionnaires. Cette obligation reste toutefois limitée dans le temps, l'article 3 §1er du règlement général annexé à la convention chômage du 14 avril 2017 fixant la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits à 28 mois pour les allocataires de moins de 53 ans et à 36 mois pour les salariés privés d'emploi de 53 ans et plus. Enfin, l'application de ces règles peut, dans certains cas, se révéler favorable aux employeurs publics dans l'hypothèse où un ancien agent public a effectué, sur la période de référence, une période d'activité plus longue dans le secteur privé. En outre, si les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs doivent assumer la charge de l'allocation d'assurance pour leurs agents titulaires, l'article L. 5424-2 du code du travail leur offre la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage pour leurs agents contractuels.



## **Catégorie Active - Statut des agents fontainiers présents dans les collectivités territoriales**

[Question écrite n° 03999 de M. Patrice Joly \(Nièvre - SOCR\) publiée dans le JO Sénat du 22/03/2018 - page 1332 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 12/07/2018 - page 3456](#)

Aux termes de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, « sont classés en catégorie active, les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles ». Ces dispositions s'appliquent également aux agents affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), en vertu du I de l'article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL. Le III de ce même article prévoit quant à lui que « les emplois classés dans la catégorie active sont déterminés par des arrêtés conjoints des ministres chargés de la sécurité sociale, des collectivités territoriales, de la santé et du budget, après avis du conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou hospitalière selon les cas ». Ce classement se traduit ainsi par l'établissement d'une liste réglementaire d'emplois, laquelle se compose des emplois publics afférents à certains grades et corps expressément énumérés. Son bénéfice est conditionné par des critères spécifiques, tels que le

critère du « contact direct et permanent avec les malades » ou encore le fait d'occuper l'emploi auprès d'une administration donnée ou dans un domaine donné. Lorsque toutes ces conditions (liste et critères) ne sont pas remplies, le classement dans la catégorie active est exclu. Pour les agents affiliés à la CNRACL, ce classement est actuellement établi par l'arrêté du 12 novembre 1969 modifié. La mise en œuvre des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale a, toutefois, radicalement modifié la notion d'emploi puisqu'un fonctionnaire nommé et titularisé dans un grade d'un cadre d'emplois a vocation à exercer plusieurs fonctions de natures différentes. De ce fait, l'appartenance à la catégorie active ne peut résulter de la seule nomination du fonctionnaire dans un grade d'un cadre d'emplois. En conséquence, lorsque l'agent est nommé dans l'un des grades d'un cadre d'emplois, cette nomination doit s'accompagner d'une seconde décision de l'autorité territoriale qui précise l'affectation sur un emploi classé en catégorie active. Dès lors, les fonctions effectivement exercées au sein d'un même cadre d'emplois peuvent donner accès ou non, selon leur nature, aux avantages liés à la catégorie active, dont le bénéfice est apprécié par les services gestionnaires de la CNRACL. À cet égard, l'arrêté du 12 novembre 1969 précité prévoit notamment que certains emplois d'ouvriers, parmi lesquels figurent les glutineurs et filtreurs de la distribution des eaux, et les emplois d'égoutiers sont

classés dans la catégorie active. Ces emplois correspondent dorénavant à ceux auxquels peuvent être affectés les adjoints techniques territoriaux par exemple. Hors ces cas particuliers, les emplois d'agents d'exploitation du réseau d'eau potable ne font pas expressément partie de la liste établie par l'arrêté précité, bien qu'ils puissent également être occupés par des adjoints techniques territoriaux. Le

Gouvernement n'envisage pas à ce stade de modifier cet arrêté pour en étendre le champ. En effet, la prise en compte des risques et de la pénibilité de tel ou tel emploi ne saurait désormais être traitée de manière indépendante de la réflexion transversale qui sera menée sur la pénibilité dans le cadre de la réforme des retraites annoncée par le Président de la République.

\*\*\*

### **Incapacité et aménagement du poste de travail d'un agent.**

[Question écrite n° 03396 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 22/02/2018 - page 775 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 26/07/2018 - page 3874](#)

L'aménagement de poste intervient lorsqu'un agent présente une inaptitude temporaire à son poste de travail ou une inaptitude partielle au regard de certaines activités. L'article 1er du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions lie l'aménagement de poste au seul état physique du fonctionnaire sans qu'un lien soit établi entre celui-ci et le travail. Par ailleurs, l'article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du

travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, précise que le médecin du service de médecine préventive propose des aménagements de poste de travail justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent. Ces dispositions sont destinées à maintenir le fonctionnaire territorial dans l'emploi. Par conséquent, le seul fait que la dégradation de l'état de santé de l'agent résulte d'un fait extérieur au service n'exonère pas l'employeur de son obligation et n'est pas de nature à faire peser la charge financière de l'aménagement de poste sur un tiers. L'employeur a toutefois la possibilité d'engager, devant le juge civil, à l'encontre du tiers responsable, une action en réparation du préjudice subi à raison des coûts engagés en vue du maintien dans l'emploi de son agent.

\*\*\*

### **Rapport d'un service de médecine préventive.**

[Question écrite n° 02906 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 25/01/2018 - page 268 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 26/07/2018 - page 3872](#)

En application de l'article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, les médecins du service de médecine préventive sont habilités à proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du

service de médecine préventive, sa décision doit être motivée et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, le comité technique, doit en être tenu informé. L'autorité territoriale doit motiver son refus conformément aux dispositions de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration. L'article L. 211-5 du même code précise que la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision. D'une manière générale, l'autorité territoriale doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité, en vertu de l'article 2-1 du décret du 10 juin 1985 précité. Dans ce cadre, elle est tenue de prévenir toute aggravation de l'état de santé de l'agent.

\*\*\*

### **Visite médicale d'aptitude en cas de reprise des personnels de droit privé par un établissement public.**

[Question écrite n° 01524 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 12/10/2017 - page 3122 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 26/07/2018 - page 3870](#)

Lorsqu'une personne publique reprend dans le cadre d'un service public

administratif l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, elle doit proposer à ces salariés un contrat de droit public dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 1224-3 du code du travail. Nonobstant l'organisation de ces relations contractuelles, l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique

territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale conditionne le recrutement des agents contractuels de droit public à l'évaluation de leur aptitude physique à l'exercice de la fonction postulée. Pour ces visites d'aptitude physique, les examens médicaux sont assurés **par les médecins agréés** mentionnés à l'article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26

janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire doivent être produits au moment du recrutement de l'agent contractuel.

\*\*\*

## Déontologie des fonctionnaires et cumul d'emploi.

[Question écrite n° 3494 de M. Yves Daniel \(La République en Marche - Loire-Atlantique \) publiée dans le JO Assemblée nationale du 05/12/2017 page : 6009 - Réponse du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée nationale du 31/07/2018 page : 6835](#)

L'article 7 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires, a créé un article 25 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui 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 (...) ». Si la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires a entendu rappeler ce principe fondamental, elle n'a pas prévu

pour autant de limiter la possibilité d'exercer certains cumuls d'activités dans le cadre de l'autoentreprise. Le même article 25 septies prévoit, en effet, des dérogations à cette interdiction de cumul, lesquelles ont été précisées par le décret n° 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. Les dérogations de cumul n'interdisent aucunement l'exercice de certaines activités dans le cadre de l'autoentreprise. L'agent public qui occupe un emploi à temps complet ou à temps partiel 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. L'ensemble de ces activités peuvent être exercées sous le régime de l'autoentreprise. Ce régime est même obligatoire pour les activités de services à la personne mentionnées à l'article L. 7231-1 du code du travail et les ventes de biens fabriqués personnellement par l'agent. En outre, le régime de l'autoentreprise peut également être choisi pour des activités privées lucratives autorisées 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 ou reprendre une entreprise, doit être à temps partiel. La durée de l'activité privée ne peut, dans ce cadre, excéder deux années, éventuellement renouvelables pour un an. Le gouvernement n'entend pas étendre, dans l'immédiat, le champ des dérogations aux règles du cumul d'activités permettant un exercice dans le cadre de l'autoentreprise, celui-ci étant largement ouvert par les dispositions législatives et réglementaires actuelles. Toutefois, dans le cadre du programme Action Publique 2022 et de la concertation ouverte le 1<sup>er</sup> février dernier autour de la transformation de la fonction publique, la question des dispositifs de cumul d'activités pourra être évoquée. En effet, la concertation traitera notamment des mobilités entre secteurs public et privé.

\*\*\*

## **Embauche de vacataires par des collectivités locales.**

[Question écrite n° 02391 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 07/12/2017 - page 3841 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 23/08/2018 - page 4349](#)

La notion de vacataire n'est définie par aucun texte et seule la jurisprudence apporte des précisions à ce sujet. Un vacataire est une personne appelée, à la demande de la collectivité, à réaliser une tâche précise, ponctuelle, limitée à

l'exécution d'actes déterminés et non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps. Sa rémunération est attachée à l'acte pour lequel il a été fait appel à lui. Les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ne leur sont pas applicables conformément à son article 1er. Si l'une des conditions sus-évoquées fait défaut, l'intéressé n'est pas considéré comme un vacataire mais comme un agent

contractuel régi par le décret du 15 février 1988.

\*\*\*

**Prêt d'un véhicule, par une commune, à l'un de ses agents pour réaliser un déplacement ponctuel à titre privé.**

[Question écrite n° 05269 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 31/05/2018 - page 2593 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 23/08/2018 - page 4380](#)

L'article L. 2123-18-1-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) issu de l'article 34 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique prévoit que selon des conditions fixées par une délibération annuelle, l'organe délibérant peut mettre un véhicule à disposition de ses membres ou des agents lorsque l'exercice de leurs mandats ou de leurs fonctions le justifie. À ce titre, il convient d'opérer une distinction entre d'une part, les véhicules de fonction mis à disposition de certains agents pour nécessité de service et d'autre part, les véhicules de service pouvant être utilisés sur demande par les agents pour les besoins du service. Si les véhicules de fonction peuvent être utilisés à des fins personnelles et constituer alors un avantage en nature, **les véhicules de services sont dédiés à un usage strictement professionnel.** À ce titre, la circulaire du 2 juillet 2010 relative à la rationalisation de la gestion du parc automobile de l'État et de ses opérateurs,

qui peut utilement servir de référence pour la fonction publique territoriale, **limite l'usage des véhicules administratifs aux strictes nécessités du service et recommande une application rigoureuse de ce principe qui n'est assorti que de deux exceptions.** D'une part, les chefs de service peuvent autoriser, sur décision expresse, de façon régulière un agent public à utiliser un véhicule administratif pour effectuer le trajet entre son domicile et son lieu de travail. En contrepartie, le fonctionnaire **doit au préalable contracter une assurance** couvrant les risques liés au stationnement du véhicule sur la voie publique. Les chefs de service peuvent également autoriser un fonctionnaire à utiliser un véhicule administratif pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail dans une circonstance ponctuelle (astreinte de durée limitée, obligation professionnelle en dehors des heures habituelles de travail, etc.). Dans ce cas, la souscription d'une assurance couvrant les risques liés au stationnement du véhicule sur la voie publique ne sera pas requise. D'autre part, la circulaire du 2 juillet 2010 précitée précise qu'à titre exceptionnel certains agents publics peuvent être autorisés à utiliser un véhicule administratif à des fins personnelles, aussi bien pour le service que pour les déplacements privés. **Dans ce cas, ils doivent souscrire les assurances nécessaires à la couverture de tous les risques liés à l'utilisation privée. En tout**

**état de cause, l'utilisation d'un véhicule de service pour des déplacements personnels constitue un complément de rémunération, soumis aux contributions sociales et impositions en vigueur.** La liste

des bénéficiaires doit donc être établie chaque année par l'employeur et transmise aux services fiscaux et aux URSSAF.

\*\*\*

### **Contravention de non-désignation.**

[Question écrite n° 06146 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 12/07/2018 - page 3429 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 23/08/2018 - page 4378](#)

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, en l'occurrence le maire s'agissant d'une commune, 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, le permis de conduire du contrevenant ne pourra pas faire l'objet du retrait du nombre de points correspondant à l'infraction commise. En l'absence de désignation du conducteur ayant commis l'infraction, les services judiciaires, en application des orientations de politique pénale définies par le procureur de la République de Rennes, peuvent engager la responsabilité pénale de la commune, en tant que personne morale, conformément à l'article à l'article 121-2 du code pénal. Il revient alors à la commune de s'acquitter de l'amende encourue, dont le montant est quintuplé en application de l'application de l'article 530-3 du code de procédure pénale. Le maire est également déclaré redevable pécuniairement de l'infraction initiale pour laquelle la désignation n'a pas été effectuée et doit acquitter l'amende sur ses deniers propres. Les deniers de la commune ne peuvent en aucun cas être utilisés pour payer l'amende. Le paiement d'une dette personnelle d'un élu, tel le maire, ou d'un agent serait en effet contraire au principe général de droit de valeur constitutionnel relatif au fait que les collectivités

publiques ne peuvent consentir de libéralités. Le juge de comptes, dans son office de contrôle de la gestion des collectivités territoriales et des établissements publics, considère qu'en tant que sanction pénale, une amende de police a un caractère personnel qui s'oppose à ce qu'elle soit prise en charge par la collectivité (chambre régionale des comptes de la Réunion, 1er mai 2005, commune de Saint-Pierre, chambre régionale des comptes d'Ile-de-France, 28 novembre 2002, comité des fêtes de Levallois-Perret, chambre régionale des comptes d'Ile-de-France, 12 février 2002,

OPHLM de Montrouge-Hauts-de-Seine). En outre, le juge financier, dans son office de juge des comptes des comptables patents ou des comptables de fait, cherche parfois à mettre en jeu la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics pour le paiement sur fonds publics d'amende pour infraction au code de la route (chambre régionale de la Réunion, 4 avril 2002, Département de la Réunion ; chambre régionale des comptes des Pays-de-la-Loire, 20 septembre 2007, centre d'aide pour le travail de Breolère-Saint-Martin-d'Arce).

\*\*\*

### **Travail dominical de fonctionnaires territoriaux.**

[Question écrite n° 05773 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 21/06/2018 - page 3055 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 23/08/2018 - page 4389](#)

Conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales sont fixées par la collectivité dans les limites applicables aux agents de l'État. En application du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, l'organe délibérant de la collectivité a la possibilité de définir, après avis du comité technique, des cycles de

travail particuliers justifiés par des sujétions liées notamment à l'amélioration de la qualité de service rendu aux usagers et à la nature des missions assurées par certaines catégories d'agents. L'article 2 du décret précité laisse le soin à l'autorité territoriale ou à l'établissement public local compétent, et après avis du comité technique, de réduire la durée annuelle du travail, fixée à 1 607 heures, dès lors que les conditions de travail revêtent certaines caractéristiques (travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, modulation importante du cycle de travail). En cas de travail le dimanche, les agents territoriaux peuvent percevoir une indemnité dans les conditions définies par un arrêté du ministre de l'intérieur du 19 août 1975 ou, pour certaines filières, par des textes spécifiques (décret n° 97-2 du 2 janvier 1992 pour certains agents de la filière médico-sociale et décret n° 2008-



797 du 20 août 2008 pour les agents sociaux territoriaux). En cas de réalisation d'heures supplémentaires le dimanche, les agents territoriaux peuvent bénéficier soit d'un repos compensateur, soit d'une indemnisation, l'article 8 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévoyant que toute heure supplémentaire est majorée des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié (ce dispositif ne pouvant se cumuler avec l'indemnisation prévue par l'arrêté du 19 août 1975 précité). Les agents contractuels et les vacataires peuvent être amenés à travailler le dimanche dès lors que cela est prévu dans les termes du contrat de travail ou de vacation. Par ailleurs, en vertu de l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, chaque collectivité détermine le montant de rémunération

des agents contractuels de droit public qu'elle emploie. Ces derniers peuvent donc percevoir des primes et des indemnités si la délibération de l'assemblée délibérante le prévoit expressément. En outre, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent en application de l'article 3.3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, toute modification portant sur un élément substantiel du contrat de travail (quotité, lieu de travail, etc.) doit être notifiée à l'agent pour avis dans le respect des règles édictées à l'article 39.4 du décret du 15 février 1988 précité. Les vacataires, qui n'entrent pas dans le champ d'application du décret du 15 février 1988, exécutent une tâche précise et ponctuelle, leur rémunération étant exclusivement attachée à la réalisation d'un acte déterminé.

\*\*\*

**Mise à disposition d'agents communaux auprès d'une association ou d'une entreprise privée exerçant une activité de délégation de service public.**

[Question écrite n° 05646 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 14/06/2018 - page 2930 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 23/08/2018 - page 4380](#)

L'article 61-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique

territoriale prévoit qu'un fonctionnaire peut être mis à disposition des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes. Un fonctionnaire peut en conséquence être mis à disposition d'une association ou d'une entreprise privée bénéficiaire d'une délégation de service public, pour l'exercice des seules missions de service public qui leur sont confiées. Cette mise à disposition, qui donne lieu à remboursement, s'effectue

conformément aux dispositions prévues par le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux. Le II de l'article 1 de ce décret précise que lorsque la mise à disposition est prononcée au profit de ces organismes, l'arrêté prononçant la mise à disposition, accompagné de la convention

mentionnée à l'article 2 qui lui est annexée, est soumis à l'obligation de transmission au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement. De plus, conformément au I de l'article 2 de ce décret, la convention doit préciser les missions de service public confiées à l'agent.

\*\*\*

### **Conditions de recrutement d'un adjoint administratif territorial déjà employé à temps non complet.**

[Question écrite n° 01682 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 19/10/2017 - page 3188 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 23/08/2018 - page 4259](#)

L'article 7 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet prévoit que le fonctionnaire déjà titulaire d'un grade dans un cadre d'emplois ou d'un emploi

peut être recruté dans le même cadre d'emplois ou emploi, par une autre collectivité ou un autre établissement, par voie directe, c'est-à-dire sans concours. En ce cas, il n'est plus soumis aux conditions de stage prévu par son statut particulier et est donc titularisé dès sa nomination. Une telle dispense de stage ne s'applique pas s'il est recruté comme agent à temps non complet dans un autre cadre d'emplois, où les dispositions du statut particulier s'appliquent. Néanmoins, celles-ci peuvent prévoir des dispenses de stage conditionnées à une durée minimale de services publics effectifs dans un emploi de même nature.

\*\*\*

### **Distinction entre autorité hiérarchique et gestion du personnel de la police municipale.**

[Question écrite n° 00684 de M. Daniel Gremillet \(Vosges - Les Républicains\)](#)

[publiée dans le JO Sénat du 27/07/2017 - page 2406 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 23/08/2018 - page 4338](#)

Le directeur général des services d'une commune est chargé, sous l'autorité du maire, de diriger l'ensemble des services de la commune et d'en coordonner l'organisation. Un ou plusieurs directeurs généraux adjoints peuvent être chargés de le seconder et de le suppléer, le cas échéant, dans ses diverses fonctions. Dans ces conditions, si le code de la sécurité intérieure, dans son article R. 515-5, comme le code général des collectivités territoriales (CGCT), dans son article L. 2212-5, placent les agents de police municipale, dans leurs missions de police administrative, sous l'autorité hiérarchique du maire pour la mise en œuvre de leurs compétences relevant de la police municipale, **il convient de distinguer la direction opérationnelle des agents de police municipale, qui relève du directeur ou du chef de service de police municipale, et la direction du service auquel est rattachée la police municipale, qui appartient au directeur général des services**, à ses adjoints voire éventuellement à un cadre administratif,

et sous l'autorité desquels est placé le directeur ou le chef de service de police municipale. Il relève de la compétence du ou des responsables administratifs chargés de l'encadrement du service de police municipale de contribuer à la définition de la politique de sécurité de la collectivité, sous la responsabilité de l'exécutif local, à sa mise en œuvre et à son évaluation, d'assurer la coordination de l'action du service de police municipale avec les autres services de la collectivité. S'agissant des missions de la police municipale précisément définies par les textes, elles s'exercent sous l'autorité du maire et il appartient donc au responsable du service de la police municipale, de rendre compte de leur mise en œuvre au maire ou, à la demande de ce dernier et selon les modalités d'organisation de la collectivité, à l'agent ou aux agents qu'il a désignés pour l'assister dans la direction de la collectivité, y compris pour les missions exercées en propre par la police municipale.

\*\*\*

### **Recrutement d'un directeur général des services commun à deux entités.**

[Question écrite n° 02419 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 07/12/2017 - page 3843 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 23/08/2018 - page 4350](#)

L'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales prévoit qu'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI), une ou plusieurs de ses communes membres et, le cas échéant, un ou plusieurs établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux, peuvent se doter d'un service commun pour l'exercice des fonctions support ou pour l'exercice des compétences que les communes ont

conservées. Ces dispositions permettent de mutualiser la direction générale des services. Les emplois mutualisés de directeur général des services, de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques sont placés auprès de la commune ou de l'EPCI porteur du service commun. Les emplois correspondants doivent donc être créés au tableau des emplois de la « collectivité » qui supporte le service. **Les fonctionnaires étant détachés dans un emploi fonctionnel, ils ne peuvent pas être mis à disposition du service commun et doivent donc nécessairement être transférés à l'EPCI ou à la commune gestionnaire du service, s'ils n'en relèvent pas déjà.** En conséquence, la grille de rémunération de l'emploi mutualisé est celle de la strate démographique dont relève la commune ou l'EPCI auquel est rattaché le service commun. S'agissant du régime indemnitaire applicable à ces agents, ceux-ci peuvent, en application de l'article 13-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions

statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, bénéficier du maintien du régime indemnitaire applicable à leur cadre d'emplois d'origine ainsi que, si une délibération le permet, de la prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction prévue par le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés. Dans ce cadre, deux cas de figure peuvent se présenter. Lorsque la commune ou l'établissement d'accueil a déjà prévu un régime indemnitaire pour le cadre d'emplois d'origine de l'agent, il en bénéficiera dans les conditions de droit commun. Lorsque la commune ou l'établissement d'accueil n'a pas instauré de régime indemnitaire pour le cadre d'emplois concerné, il doit, s'il souhaite l'instaurer, délibérer dans les meilleurs délais sur le fondement des textes indemnitaires en vigueur.

\*\*\*

### **Prise en charge du mi-temps thérapeutique par les collectivités locales.**

[Question écrite n° 05464 de M. Hervé Maurey \(Eure - UC\) publiée dans le JO Sénat du 07/06/2018 - page 2771 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 23/08/2018 - page 4274](#)

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 a modifié l'article 57 (4° bis) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale afin de simplifier et d'améliorer l'accès au temps partiel thérapeutique. Désormais, la condition de six mois d'arrêt continu pour une maladie d'origine non professionnelle avant l'ouverture du droit est supprimée

tout comme la saisine obligatoire du comité médical ou de la commission de réforme. Ainsi, à l'issue d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, le fonctionnaire peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable, dans la limite d'un an pour une même affection. Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximum de six mois renouvelable une fois. Le temps partiel thérapeutique est accordé par l'autorité territoriale après avis concordant du médecin traitant et du médecin agréé, ou à défaut après avis du comité médical ou de la commission de réforme, soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, soit parce que celui-ci doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. Le fonctionnaire en

temps partiel thérapeutique, quelle que soit la quotité de travail accordée, perçoit alors l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public a institué un régime indemnitaire, le montant des primes et indemnités peut être calculé au prorata de la durée effective de service. En application du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial, les prestations en espèce servies aux fonctionnaires territoriaux en cas de maladie sont gérées et liquidées directement par les employeurs. Sur ce fondement, il appartient à l'employeur de financer le maintien de toute ou partie de la rémunération d'un fonctionnaire en cas de maladie ou de temps partiel pour raison thérapeutique. En contrepartie, les employeurs territoriaux bénéficient d'un taux ainsi que d'une assiette de cotisation de sécurité sociale réduits par rapport aux employeurs du secteur privé.

\*\*\*

### **Auto entreprise et fonction publique - Catégorie C.**

[Question écrite n° 5646 de M. Richard Ramos \(Mouvement Démocrate et apparentés - Loiret \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 20/02/2018 page : 1299 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics dans le JO](#)

[Assemblée Nationale du 28/08/2018 page : 7583](#)

L'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiée par la loi no 2016-483 du 20 avril 2016, dispose que "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 (...) ». Si la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires a entendu rappeler ce principe fondamental, elle n'a pas prévu pour autant de limiter la possibilité d'exercer certains cumuls d'activités dans le cadre de l'autoentreprise. Le même article 25 septies prévoit, en effet, des dérogations à cette interdiction de cumul, lesquelles ont été précisées par le décret n° 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. Les dérogations de cumul n'interdisent aucunement l'exercice de certaines activités dans le cadre de l'autoentreprise. L'agent public qui occupe un emploi à temps complet ou à temps partiel 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. De plus, l'article 6 du chapitre 1er 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. L'ensemble de ces activités peuvent être exercées sous le régime de l'autoentreprise. Ce régime est même obligatoire pour les activités de services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail et les ventes de biens fabriqués personnellement par l'agent. En outre, le régime de l'autoentreprise peut également être choisi pour des activités privées lucratives autorisées 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 ou reprendre une entreprise doit être à temps partiel. La durée de l'activité privée ne peut, dans ce cadre, excéder deux années, éventuellement renouvelables pour un an.

\*\*\*

## 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
- 02 72 47 02 27

Courriel : [carrieres@cdg49.fr](mailto:carrieres@cdg49.fr)

### **SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 14 18 95 (article 25)
- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- [article25@cdg49.fr](mailto:article25@cdg49.fr)
- [concours@cdg49.fr](mailto:concours@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 25

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