

Centre Départemental
de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

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

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	2
Circulaires	-
Jurisprudence	2
Réponses ministérielles	12
Informations générales	1

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2018-10

Publié le 04 octobre 2018

CDG INFO

Instances Paritaires

CT : le lundi 15 octobre 2018 (rappel)

Délai d'envoi forclos.

CAP : le mardi 23 octobre 2018 (rappel)

Délai d'envoi forclos.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 16 octobre 2018
Le mardi 13 novembre 2018
- **Commission de réforme** : le jeudi 8 novembre 2018



Information du CDG particulièrement signalée :

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (PAS), instauré par l'article 60 de la Loi de Finances pour 2017 entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Dans le cadre de la convention d'adhésion au service paye, le **Centre de Gestion prend en charge les échanges** avec les services de la DGFIP concernant le PAS via l'outil PASRAU sur Net-entreprise.

Pour les collectivités adhérentes au Service Paye, le Centre de Gestion assurera ces nouvelles obligations légales :

- la réception des taux,
- le calcul et le prélèvement de l'impôt sur la rémunération nette imposable
- la déclaration mensuelle du PAS.

Les collectivités ayant confié la réalisation de tous leurs bulletins de paye au Centre de gestion n'ont aucune démarche à effectuer sur Net-Entreprise.



Textes officiels

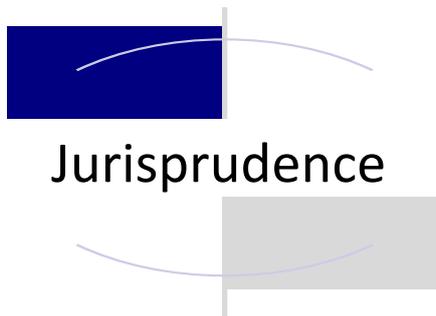
[Décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles](#)

Ce décret complète le domaine relatif à l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique du socle de connaissances et de compétences professionnelles par un module complémentaire ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages

fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail. Ce module permet l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des principes de la sécurité numérique et la gestion collaborative des projets. A l'instar du socle de connaissances et de compétences professionnelles, le décret prévoit que ce module complémentaire fait l'objet d'une certification déposée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.

[Décret n° 2018-807 du 24 septembre 2018 modifiant les décrets n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » et n° 2017-662 du 27 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite « du transfert primes/points » aux magistrats de l'ordre judiciaire](#)

Ce décret modifie la liste des primes et indemnités exclues de l'assiette du « transfert primes-points », **en y ajoutant l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée créée à compter du 1^{er} janvier 2018** (article 1^{er}).



Jurisprudence

Protection fonctionnelle – droits – garanties – décision - compétence.

[CAA de LYON, 3ème chambre - formation à 3, 26/04/2018, 16LY02029, Inédit au recueil Lebon](#)

Une délibération d'un conseil municipal rejetant une demande de protection fonctionnelle a été annulée par le tribunal administratif pour motif d'incompétence. La commune fait appel du jugement.

Les juges indiquent *qu'il résulte des dispositions du premier alinéa de l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales, en vertu*

desquelles le maire est seul chargé de l'administration communale, qu'il n'appartient qu'à cette autorité territoriale de prendre les décisions relatives à la situation individuelle des agents de la commune.

Ainsi, la délibération contestée, du conseil municipal, prononçant le rejet de la demande de protection fonctionnelle présentée par un agent est bien *une décision relative à la situation individuelle de cet agent communal*. Les juges de la Cour Administrative d'Appel confirment que *cette délibération est entachée d'incompétence.*

Contractuel – recours abusifs à des contrats d'une durée déterminée – emploi permanent - - non renouvellement - préjudices.

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre - formation à 3, 24/05/2018, 16BX01184, Inédit au recueil Lebon](#)

Les juges rappellent qu'il leur incombe, pour apprécier *si le recours à des contrats*

à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui leur sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause. Un renouvellement abusif de contrats à durée déterminée ouvre à l'agent concerné un droit à l'indemnisation du préjudice qu'il subit lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages

financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

En l'espèce, un agent en CDD a exercé des fonctions de gardien d'installations sportives pendant presque 17 années pour la collectivité, répondant à un besoin permanent. Aussi les juges considèrent que l'agent est fondé à soutenir que la commune employeur a abusivement eu recours à une succession de contrats à durée déterminée.

Afin d'évaluer le préjudice subi par l'interruption de son engagement, sont pris en fonction des avantages financiers

auxquels l'agent aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. En l'espèce, conformément aux dispositions de l'article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988, relatif au calcul de l'indemnité de licenciement, ce préjudice a été évalué à 10 000 euros.

A cela s'ajoute une somme évaluée à 4 000 euros au titre du préjudice moral subi par l'agent du fait du recours abusif à une succession de contrats à durée déterminée durant presque 17 ans.

La commune est ainsi condamnée, dans ce dossier, à verser une somme totale de 14 000 euros.



Informations générales

Infirmiers territoriaux : Informations à transmettre à l'Ordre des infirmiers par les employeurs publics

Le décret n° [2018-596 du 10 juillet 2018 relatif à l'établissement des listes nominatives des infirmiers et des pédicures-podologues salariés en vue de leur inscription au tableau de l'ordre et modifiant le décret n° 2016-746 du 2 juin 2016 relatif à l'établissement des listes nominatives des masseurs-kinésithérapeutes salariés en vue de leur inscription au tableau de l'ordre](#) précise la procédure d'inscription à l'ordre des infirmiers et des pédicures-podologues salariés et les obligations de transmission de données nominatives qui incombent aux employeurs publics et privés.

La première transmission de ces données d'identification fait l'objet d'une information préalable des infirmiers concernés par leur employeur.

Les infirmiers concernés informent leur employeur de la date à laquelle ils ont effectué la démarche suivante :

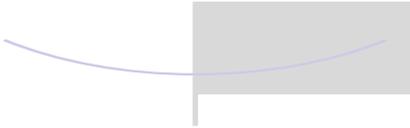
Pour les infirmiers employés par une structure publique non-inscrits au tableau de l'ordre à la date de publication du décret susvisé, ils doivent fournir au conseil départemental ou interdépartemental ou au conseil régional ou inter régional de l'ordre compétent, soit au moyen d'un portail Internet sécurisé, soit par courrier papier, les pièces suivantes :

- 1° Une photocopie d'une pièce d'identité en cours de validité ;*
- 2° Une copie des titres de formation ou de l'autorisation d'exercice mentionnés à l'article L. 4311-2 du code de la santé publique pour les infirmiers ou une copie des titres de formation mentionnés à l'article L. 4322-3 du même code ou de l'autorisation d'exercice délivrée en application de l'article L. 4322-4 de ce code pour les pédicures-podologues ;*
- 3° Une déclaration sur l'honneur de l'infirmier ou du pédicure-podologue concernés certifiant qu'aucune instance pouvant donner lieu à condamnation ou sanction susceptible d'avoir des conséquences sur l'inscription au tableau n'est en cours à son encontre.*

[Voir le site de l'ordre national des infirmiers : Employeurs/toutes les informations pour transmettre à l'Ordre la liste des infirmiers employés.](#)



Réponses ministérielles



Temps partiel thérapeutique des fonctionnaires territoriaux nommés à temps non complet.

[Question écrite n° 05622 de M. Cédric Perrin \(Territoire de Belfort - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 14/06/2018 - page 2911, Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 20/09/2018 - page 4774](#)

Lorsqu'un fonctionnaire territorial occupant un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet consacre à son service une durée totale inférieure à 28 heures hebdomadaires, celui-ci n'est pas affilié à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), en vertu de la délibération de cette caisse prise en application de l'article 107 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Conformément aux dispositions des articles 34 et 35 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, l'agent relève alors du régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques maladie. Il ne bénéficie pas du temps partiel pour raison thérapeutique prévu au 4° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée mais de celui prévu pour les salariés du secteur privé. À l'inverse, le fonctionnaire territorial nommé dans un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet et travaillant plus de 28 heures relève du régime spécial de la CNRACL et bénéficie, à ce titre, des dispositions précitées de la loi du 26 janvier 1984. Le temps partiel thérapeutique est accordé, dans les conditions de droit commun, 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. Si l'article 57 (4°bis) de la loi du 26 janvier 1984 précitée précise que ce

temps partiel thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur à un mi-temps, la **quotité de travail ainsi autorisée s'entend par référence à la quotité de travail définie par l'organe délibérant lors de la création de l'emploi à temps non complet.** Le fonctionnaire territorial

nommé **dans plusieurs emplois à temps non complet** pourra être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique pour une quotité de travail correspondant au minimum à la moitié de la **durée hebdomadaire globale des emplois qu'il occupe.**

Frais de déplacements des personnels des collectivités locales et des établissements publics.

[Question écrite n° 06007 de M. Éric Kerrouche \(Landes - SOCR\) publiée dans le JO Sénat du 05/07/2018 - page 3287, Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 20/09/2018 - page 4775](#)

Les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels territoriaux sont régies par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 qui renvoie, sous réserve de ses dispositions propres, à celles prévues pour les agents de l'État par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006. Aux termes de l'article 15 du décret du 19 juillet 2001 précité, l'autorité territoriale peut autoriser l'usage d'un véhicule personnel quand l'intérêt du service le justifie. Une disposition spécifique, figurant à l'article 14 de ce texte, s'applique aux agents territoriaux et concerne les fonctions essentiellement itinérantes **à l'intérieur** d'une même commune qui peuvent alors être indemnisées sur une base forfaitaire. Il revient à l'organe délibérant de la

collectivité ou de l'établissement public de définir ces fonctions essentiellement itinérantes. Les agents exerçant les fonctions ainsi déterminées peuvent percevoir une **indemnité forfaitaire** annuelle, fixée au maximum à **210 €** par l'arrêté du 5 janvier 2007. **Toutefois**, au regard des frais engagés, ils peuvent **renoncer** à cette indemnité forfaitaire et **opter pour l'application du barème fiscal « au réel » sur leur déclaration d'impôts sur le revenu, se substituant à l'abattement forfaitaire de 10 %** au titre des frais professionnels. Par ailleurs, lorsque l'agent se déplace **hors** de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale il peut être indemnisé sur la base d'indemnités kilométriques dont les taux sont fixés par l'arrêté du 3 juillet 2006, modifié par l'arrêté du 26 août 2008, en fonction de la catégorie du véhicule et du nombre de kilomètres effectués. Comme annoncé lors du rendez-vous salarial du 18 juin 2018, le Gouvernement a pris la décision de revaloriser les taux définis dans l'arrêté du 3 juillet 2006 précité, au 1er janvier 2019, de 17% soit le cumul de l'inflation depuis 2006.



Agents contractuels ayant pris des congés pendant leur période d'essai.

[Question écrite n° 05882 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 28/06/2018 - page 3187, Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 20/09/2018 - page 4775](#)

Le cadre juridique relatif aux agents contractuels de la fonction publique de l'État, au cas présent il s'agit de l'article 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, pose le principe selon lequel « Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ». S'agissant plus particulièrement de la période d'essai sur laquelle vous m'interrogez, le décret du 17 janvier 1986 précité, tel que modifié par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014, a notamment encadré la période d'essai. Alors qu'aucune durée maximale de la période d'essai n'était auparavant

imposée, il est désormais prévu, au troisième alinéa de l'article 9 du décret du 17 janvier 1986 modifié, que la durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de trois semaines pour un CDD inférieur à six mois, un mois pour un CDD inférieur à un an, deux mois pour un CDD inférieur à deux ans, trois mois pour un CDD égal ou supérieur à deux ans, quatre mois pour un CDI. Toutefois, les dispositions statutaires relatives aux agents contractuels **ne prévoient pas les effets d'une absence pour congés sur la modulation de la période d'essai et le juge administratif n'est pas encore intervenu sur cette question.** Aussi, et dans la mesure où l'instauration d'une période d'essai est pratiquée pour les contrats de droit privé, il y a tout lieu de s'inspirer de la solution dégagée par la Cour de cassation dans sa jurisprudence. À cet égard, et comme l'honorable parlementaire le relève, la Cour de Cassation a jugé que, compte tenu du fait que la période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié, elle **peut être prorogée d'une période équivalente à celle de l'absence du salarié**, et ce, quel qu'en soit le motif (n° 06-41.338, 23 mai 2007 ; n° 09-42492 du 26 janvier 2011 ; n° 11-24.794 du 10 avril 2013 ; n° 16-11.598 du 31 janvier 2018).

Droits et obligations des fonctionnaires - Contrôle des déontologues

[Question écrite n° 7976 de Mme Valérie Lacroute \(Les Républicains - Seine-et-Marne\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 01/05/2018 page : 3634 - Réponse du Ministère de l'action et comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 18/09/2018 page : 8243](#)

L'article 25 VI de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que « les avis de compatibilité avec réserves et d'incompatibilité lient l'administration et s'imposent à l'agent. L'avis rendu, en application dudit article paragraphe III, peut être rendu public par la commission dès lors qu'il ne contient aucune information de nature à porter atteinte à la vie privée de la personne concernée, au secret médical, au secret en matière commerciale et industrielle ou à l'un des secrets mentionnés au 2° de l'article L. 311-5 du code des relations entre le public et l'administration ». En sus des sanctions pénales prévues en cas de prise illégale d'intérêts par l'article L. 432-12 du code

pénal, le non-respect de l'avis de compatibilité avec réserves et d'incompatibilité rendu par la commission peut faire l'objet de poursuites disciplinaires, de retenue sur pension dans la limite de 20 % pendant les trois ans suivant la cessation d'activité d'un fonctionnaire retraité ou la rupture du contrat de travail de l'agent titulaire à la date de notification de l'avis, sans préavis et sans indemnité de rupture. En pratique, le suivi des avis rendus par la commission se fait par l'intermédiaire de l'autorité administrative dont relève l'agent. En effet, l'article 35 du décret no 2017-105 du 27 janvier 2017, relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique, dispose que l'avis de la commission est transmis à l'autorité dont relève l'agent, qui en informe sans délai l'intéressé. Le souhait du Gouvernement d'encourager la mobilité entre secteurs privé et public pourra le conduire à proposer des adaptations au droit en vigueur afin, le cas échéant, de mieux assurer le suivi des avis rendus par la commission et de limiter les risques de prise illégale d'intérêts.

Création d'une complémentaire santé pour les agents territoriaux

[Question écrite n° 8429 de Mme Geneviève Levy \(Les Républicains - Var \) publiée dans le JO Assemblée Nationale](#)

[du 22/05/2018 page : 4170 - Réponse du Ministère de l'action et comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 18/09/2018 page : 8245](#)

L'article 22 bis de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ouvre la possibilité aux employeurs publics de participer, à titre facultatif, au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents. Dans la fonction publique territoriale, le dispositif de PSC a été instauré par le décret no 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents et ses quatre arrêtés d'application du même jour. Ce cadre juridique permet aux collectivités de verser une aide financière à leurs agents qui souscrivent à des contrats ou règlements en matière de santé et en prévoyance. L'article 24 du décret du 8 novembre 2011 précise que la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics constitue une aide à la personne. Dans la mesure où elle constitue une charge de personnel à caractère social, cette aide financière des collectivités à destination de leurs agents constitue une dépense de

fonctionnement. Conformément aux dispositions de la circulaire du 26 février 2002 relative aux règles d'imputation des dépenses du secteur public local, la participation de l'employeur au financement de la PSC ne peut correspondre à une dépense d'investissement qui comprend essentiellement des opérations se traduisant par une modification de la consistance ou de la valeur du patrimoine de la collectivité ou de l'établissement (achats de matériels durables, construction ou aménagement de bâtiments...). Le Gouvernement a par ailleurs souhaité missionner l'Inspection générale des Finances, l'Inspection générale des Affaires Sociales et l'Inspection générale de l'Administration afin de réaliser un bilan du niveau de prise en charge des employeurs publics de la PSC dans les trois versants de la fonction publique. Des recommandations seront réalisées sur cette base. Les travaux des inspections seront partagés avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics dans les prochains mois. .

agents de surveillance de la voie publique - NBI

[Question écrite n° 03061 de de M. Jean-Louis Bricout \(Socialistes et apparentés - Aisne \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 21/11/2017 page : 5644 - Réponse du Ministère de l'action et des](#)

[comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 03/04/2018 page : 2785](#)

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) ne relèvent pas d'un cadre d'emplois spécifique de la fonction publique territoriale, contrairement aux agents de police municipale ou aux gardes

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

par les ASVP. Le même décret prévoit, au point 31 de son annexe, que les agents exerçant des fonctions de police municipale dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, à la suite de la modification apportée par le décret no 2015-1386 du 30 octobre 2015, perçoivent une NBI de 15 points d'indice majoré. L'attribution de la NBI n'étant pas liée à la détention d'un grade mais à l'exercice d'une fonction, elle peut être versée, sous réserve de l'appréciation du juge administratif, aux ASVP dès lors qu'ils exercent à titre principal, c'est-à-dire plus de la moitié de leur temps de travail, des fonctions de police municipale dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Assurance complémentaire - Harmonisation pour les agents de communes nouvelles

[Question écrite n° 971 de M. Christophe Bouillon \(Socialistes et apparentés - Seine-Maritime\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 12/09/2017 page : 4319 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 28/11/2017 page : 5877](#)

L'alinéa I bis de l'article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit des dispositions relatives au maintien de la protection sociale complémentaire (PSC), en cas de réorganisation de services, rendues

applicables à la procédure de création d'une commune nouvelle par l'article L. 2113-5 du même code. Ces dispositions permettent plus précisément aux agents transférés de ne pas perdre les avantages souscrits dans le cadre d'une convention de participation dont ils pouvaient bénéficier jusqu'à l'échéance de celle-ci, étant entendu que dans le but d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents, le nouvel employeur peut convenir avec le ou les organismes de PSC ayant contracté avec les anciennes collectivités de mettre un terme aux conventions avant leur échéance, de façon à permettre l'instauration d'un régime d'aide davantage homogène. Par ailleurs, les agents qui reçoivent une aide au titre d'un

contrat ou règlement « labellisé » en conservent le bénéfice s'ils y ont intérêt. S'agissant des agents transférés qui ne s'étaient pas engagés jusqu'à présent dans une convention de participation des communes ou établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) préexistants, ainsi que des agents recrutés directement au sein d'une commune nouvelle ou d'un EPCI fusionné, ils ne pourront ni adhérer à la convention de participation des anciennes collectivités, ni en conséquence bénéficier de l'aide financière du nouvel employeur, celui-ci n'étant « substitué de plein droit à l'ancien », aux termes du I bis de l'article L. 5111-7 du CGCT que pour exécuter les conventions « dans les conditions

antérieures », ce qui fige la situation à la date de création de la commune nouvelle ou de la fusion des EPCI. Dès lors, ce n'est que si la nouvelle collectivité choisit de conclure une convention de participation se substituant aux anciennes que ces agents pourront y adhérer. En tout état de cause, en l'absence de convention de participation, tout agent territorial peut souscrire un contrat de PSC auprès d'un organisme labellisé, l'employeur pouvant décider d'octroyer une participation financière aux personnels concernés. Dans le cadre du dialogue social, une réflexion sera par ailleurs conduite en 2018 sur la protection sociale complémentaire des agents.

Durée hebdomadaire - Situation des fonctionnaires territoriaux relevant de la filière culturelle

[Question écrite n° 6349 de M. Jean-Bernard Sempastous \(La République en Marche - Hautes-Pyrénées\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 13/03/2018 page : 2042 - Réponse du Ministère de l'Action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 11/09/2018 page : 7968](#)

Par dérogation au régime général, la durée hebdomadaire de travail des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique est fixée à seize heures pour les premiers et à vingt heures pour les

seconds, sans possibilité de réduction ou d'annualisation par l'organe délibérant (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 juillet 2001, no 97BX02173 ; Conseil d'Etat, 13 juillet 2006, no 266693). Ainsi que l'ont affirmé plusieurs réponses ministérielles (réponses publiées au Journal officiel du Sénat, le 16 juin 1994 suite à la question no 05226, et le 18 juillet 2013 en réponse à la question no 04121) et en application du décret no 85-1250 du 26 novembre 1985, les collectivités territoriales peuvent demander aux agents en charge de l'enseignement artistique d'exercer une activité pendant les vacances scolaires, dès lors qu'elle s'effectue dans le respect de leurs missions statutaires. De plus, aux

termes de l'article 6 du décret no 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, « l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut décider, après avis du comité technique compétent, l'instauration d'un dispositif d'horaires variables, dans les conditions prévues à l'article 6 du décret du 25 août 2000 ». Par conséquent, ces dispositions s'appliquent aux fonctionnaires territoriaux relevant de la filière culturelle travaillant dans des établissements agréés

par l'État. De plus, conformément aux articles L. 521-1 et D. 521-1 du code de l'éducation, le calendrier scolaire national est arrêté par le ministre chargé de l'éducation, calendrier qui peut être adapté localement par arrêté du recteur d'académie. Autrement dit, la fixation du calendrier scolaire relève du ressort exclusif des autorités académiques. Aussi, et afin de respecter à la fois la compétence de ces autorités et la libre administration des collectivités territoriales gestionnaires d'établissements de musique, il n'est actuellement pas envisagé de faire évoluer la réglementation sur ce sujet..

Sanction d'une commune refusant de fournir un accusé de réception d'un recours gracieux

[Question écrite n° 06060 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 12/07/2018 - page 3429 - Réponse du Ministère de la justice publiée dans le JO Sénat du 06/09/2018 - page 4599](#)

L'article L. 112-3 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA) impose aux administrations d'accuser

réception des demandes qui [leur] sont adressées. Si la demande est susceptible de faire l'objet d'une décision implicite de rejet, l'accusé de réception doit mentionner les délais et voies de recours à l'encontre de cette décision (art. R. 112-5 du CRPA). La seule sanction du non respect de ces obligations est prévue par l'article L. 112-6 du CRPA : les délais de recours prévus par les textes ne sont pas opposables aux administrés pour contester le rejet implicite de leur demande.

Statut des forestiers-sapeurs

[Question écrite n° 6101 de M. Hervé Saulignac \(Nouvelle Gauche - Ardèche\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 06/03/2018 page : 1807 - Réponse du Ministère de l'Action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 11/09/2018 page : 7968](#)

Les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ont été conçus de manière à regrouper un grand nombre de métiers afin de répondre au mieux aux besoins des collectivités territoriales. Ces cadres d'emplois à vocation généraliste favorisent ainsi la mobilité et assurent la fluidité des carrières des fonctionnaires territoriaux. Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, cadre d'emplois techniques de catégorie C, couvre ainsi différents secteurs d'activité, tels que : le bâtiment, les travaux publics, la restauration, les espaces naturels et les espaces verts. Si le métier de forestier-

sapeur n'est pas référencé par le répertoire des métiers territoriaux élaboré par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) qu'il convient d'interroger à ce sujet, la nature des missions exercées par ces agents, principalement chargés de réaliser des travaux d'entretien au profit d'ouvrages classés « défense des forêts contre les incendies », correspond aux fonctions exercées par les membres du cadre d'emplois des adjoints techniques dont ils relèvent. A l'instar des grimpeurs-élagueurs, spécialité reconnue par le CNFPT, les forestiers-sapeurs, par leur domaine d'activité et la nature de leurs missions, appartiennent bien à la filière technique. Par ailleurs, la prise en compte de la pénibilité de certains métiers fera l'objet d'une réflexion d'ensemble dans le cadre de la réforme des retraites annoncée par le Président de la République et conduite actuellement par M. Jean-Paul DELEVOYE, Haut Commissaire en charge de cette question.

Embauche d'apprentis dans le secteur public

[Question écrite n° 9222 de M. Jean-Christophe Lagarde \(UDI, Agir et Indépendants - Seine-Saint-Denis\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 12/06/2018 page : 4974 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes](#)

[publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 18/09/2018 page : 8246](#)

Depuis plusieurs années, la fonction publique s'est fortement investie dans l'apprentissage. Ainsi, alors que le nombre de nouveaux apprentis accueillis dans le secteur privé a augmenté de 3 % entre 2013 et 2017, il a augmenté de 63% dans le secteur public. Depuis 1992, le secteur public non industriel et commercial est

autorisé à accueillir des apprentis conformément aux dispositions du code du travail. Ce dispositif est principalement développé dans la fonction publique territoriale. Cependant, la fonction publique de l'Etat a fait un effort considérable depuis trois ans pour parvenir à près de 9 500 apprentis pour l'année 2017-2018. Ainsi, aujourd'hui, la fonction publique territoriale reste le principal employeur d'apprentis de la fonction publique avec 53 % des entrées en apprentissage, suivie par la fonction publique de l'Etat (43 %) et par la fonction publique hospitalière (4 %). Le statut des apprentis est régi par les dispositions du code du travail, notamment en matière de

rémunération (article D. 6222-26 du code du travail). Toutefois, le critère du niveau de diplôme est ajouté pour les apprentis du secteur public, avec une majoration de 20 points de pourcentage de SMIC pour les diplômes de niveau III et de 10 points pour les diplômes de niveau IV. Pour les diplômes de niveaux I et II, une majoration de 20 points est laissée à l'appréciation des employeurs publics. L'évolution de ces règles fait l'objet d'une concertation interprofessionnelle sous l'égide de la ministre du travail, dans le prolongement de la loi no 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Allocation chômage des agents démissionnaires des collectivités locales

[Question écrite n° 03574 de M. Michel Savin \(Isère - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 01/03/2018 - page 901 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 27/09/2018 - page 4891](#)

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.

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

SERVICE PAYE

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : paye@cdg49.fr

SERVICE GESTION DES CARRIERES

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26
- 02 72 47 02 27

Courriel : 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
- 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
- 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
- comite.technique@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr

* 16H00 le vendredi