



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	9
Circulaires	1
Décisions de justice	6
Réponses ministérielles	5
Informations générales	1

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

- **Comité Technique :**
 - le lundi 03/06/2019 - Date de fin de réception des dossiers le 03/05 2019
 - le lundi 14/10/2019 - Date de fin de réception des dossiers le 13/09/2019
 - le lundi 02/12/2019 - Date de fin de réception des dossiers le 31/10/2019
- **Commission Administrative Paritaire :** le mardi 26 mars 2019
 - date de fin de réception des avancements de grade le 28 janvier 2019 (*rappel*)
 - date de fin de réception des autres demandes le 15 janvier 2019 (*rappel*)

Instances Médicales

- **Comité Médical :**
 - le mardi 2 avril 2019
 - le mardi 14 mai 2019
- **Commission de réforme :**
 - le jeudi 25 avril 2019
 - le jeudi 23 mai 2019

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Décisions de juridictions page 7
- circulaires page 13
- Réponses ministérielles page 14
- Annuaire des services page 18



Textes officiels

[Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique](#)

Ce décret allonge à compter du 29 mars 2019, la durée initiale possible pour une disponibilité pour convenances personnelles.

Le décret prévoit que la durée de la disponibilité pour convenances personnelles ne peut, dans ce cas, excéder cinq années ; elle est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

Le cumul de la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de cinq ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité

Ce décret fixe, les modalités de prise en compte de l'activité professionnelle exercée par un fonctionnaire en disponibilité ainsi que la procédure lui

permettant de bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement.

Les dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement au cours d'une disponibilité prennent effet à compter du 7 septembre 2018 et s'appliquent aux mises en disponibilité en remplissant les conditions ou au renouvellement de disponibilités concernées, à savoir :

Le fonctionnaire qui, placé en disponibilité dans les conditions prévues par les articles 21 et 23 [du décret 86-68] et au titre des 1° et 2° de l'article 24 [de ce même décret], exerce, durant cette période, une activité professionnelle conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans.

« L'activité professionnelle mentionnée au premier alinéa recouvre toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

« 1° Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;

« 2° Pour une activité indépendante, a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale.

« Pour la création ou la reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité prévue à l'article 23, aucune condition de revenu n'est exigée.

La conservation des droits à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade

prévue à l'article 25-1 est subordonnée à la transmission annuelle, par le fonctionnaire concerné, à son autorité de gestion des pièces, dont la liste est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la fonction publique territoriale, justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. Cette transmission

intervient par tous moyens à l'autorité territoriale à une date définie par cette dernière et au plus tard le 1er janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité. A défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

[Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#)

Ce décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.

Il détermine le point de départ de la période de préparation au reclassement. Il précise les objectifs de la période de préparation au reclassement et en détermine le contenu. Il fixe les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation de l'agent durant cette période.

[Décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif](#)

Ce décret, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 met en œuvre, pour les agents publics, la mesure de réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et au temps de travail additionnel effectif. A ce titre, il

recense les éléments de rémunération entrant dans le champ de cette mesure. Il précise les modalités de calcul de la réduction de cotisations sociales en fonction des diverses cotisations pour pension applicables aux différentes catégories d'agents publics ainsi que les modalités d'imputation de cette réduction sur les différents régimes de retraite de base dont relèvent ces agents publics. Il prévoit les obligations de traçabilité incombant aux employeurs en vue du suivi et du contrôle des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectivement accomplis et des rémunérations afférentes dans le cadre de cette mesure.

[Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#)

Cet arrêté prévoit que les agents relevant du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts régi par le décret du 10

septembre 2009 susvisé bénéficient des dispositions du RIFSEEP.

Cet arrêté fixe les montants maximaux pour l'IFSE et le CIA.

Par ailleurs, l'arrêté du 30 décembre 2010 fixant les montants annuels de référence de l'indemnité de performance et de fonctions allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts est abrogé.

Ce corps de référence concerne les ingénieurs en chef territoriaux

[Décret n° 2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat](#)

Ce décret vise à harmoniser les modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire des agents de l'Etat en métropole et en outre-mer. Il modifie le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

[Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat](#)

		du Grand Paris	
Hébergement	70 €	90 €	110 €
Déjeuner	15,25 €	15,25 €	15,25 €
Dîner	15,25 €	15,25 €	15,25 €

Pour l'application de ces taux, sont considérées comme grandes villes les communes dont la population légale est égale ou supérieure à 200 000 habitants.

	France métropolitaine		
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole	Commune de Paris

Le taux d'hébergement prévu ci-dessus est fixé dans tous les cas à 120 € pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

[Arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-1 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat](#)

Le montant de l'état des frais prévu à l'article 11-1 du décret du 3 juillet 2006 est fixé à 30 € toutes taxes comprises.

[Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat](#)

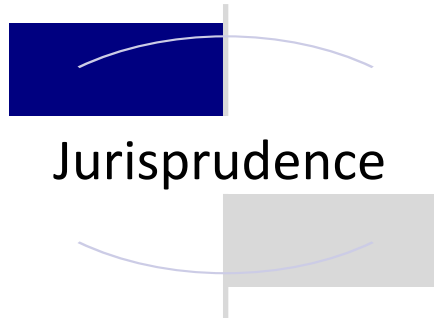
LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DÉPLACEMENT	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 10 000 KM	APRÈS 10 000 KM
Véhicule de 5 CV et moins			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,29	0,36	0,21
Véhicule de 6 CV et 7 CV			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,37	0,46	0,27
Véhicule de 8 CV et plus			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,41	0,5	0,29

LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DÉPLACEMENT	MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm ³)	VÉLOMOTEUR et autres véhicules à moteur
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en €)	0,14	0,11

[Décret n° 2019-140 du 27 février 2019 portant application de l'article L. 241-2 du code de la sécurité intérieure et relatif à la mise en œuvre de traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des agents de la police municipale](#)

Ce décret détermine les modalités d'autorisation par l'autorité préfectorale

de l'emploi des caméras individuelles par les agents de la police municipale. Il autorise la mise en œuvre des traitements de données à caractère personnel issues des enregistrements audiovisuels et notamment leurs finalités, les données enregistrées, les modalités et la durée de leur conservation, les conditions d'accès aux enregistrements ainsi que les droits des personnes concernées.



Jurisprudence

Professeur territorial – régime d’obligation de service – statut – nature de l’emploi.

[CAA de LYON, 3ème chambre - formation à 3, 18/12/2018, 16LY02877, Inédit au recueil Lebon](#)

Une communauté de communes a porté à 26 heures la durée d’obligation hebdomadaire d’un agent professeur territorial d’enseignement artistique assurant des fonctions de direction.

Les juges considèrent que l'article 2 du décret du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique n'opère pas de distinction entre les heures d'enseignement et de direction des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.

Ainsi, la décision de l’établissement, en dépassant la durée maximale de seize heures, est illégale.

Publicité d'une vacance ou d'une création d'emploi (art. 41 de la LOI) – Absence de possibilité pour l'autorité territoriale de restreindre à une voie particulière l'accès à l'emploi concerné.

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 06/02/2019, 414066](#)

Il résulte de l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 que, lorsque l'autorité territoriale entend pourvoir un poste créé

ou vacant, elle ne peut, sauf disposition statutaire contraire, restreindre à une voie particulière l'accès à cet emploi, excluant par là même les autres voies d'accès prévues à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 et faisant de la sorte obstacle au respect du principe d'égal accès aux emplois publics. Il s'en suit que la publicité de la création ou de la vacance de poste, assurée par le centre de gestion compétent et qui conditionne la légalité des recrutements effectués par une collectivité territoriale, **ne peut être regardée comme respectée lorsque la vacance d'emploi précise, sans qu'un**



texte autorise une telle restriction, le mode de recrutement envisagé parmi

ceux mentionnés à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984.

Licenciement – contractuel – durée du préavis – durée de service – contrats successifs.

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre - formation à 3, 29/03/2018, 16BX01072, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent, directeur des affaires générales, a été licencié pour une perte de confiance le 12 février 2015. Cet agent avait été recruté le 1^{er} octobre 2012 par une commune en CDD, en qualité de responsable des ressources humaines, puis, à partir du 1^{er} juin 2013, en qualité de directeur des affaires générales.

Le tribunal administratif de la Guyane a annulé la décision de licenciement pour avoir méconnu le délai de préavis.

La cour rappelle que le seul critère de détermination du délai de préavis est celui tenant à la durée des services. Doivent être prises en compte, pour le calcul du délai de préavis, non seulement la durée du contrat au cours duquel intervient le

licenciement ou la démission, mais également, le cas échéant, la durée des contrats conclus antérieurement au contrat en cours.

Rappel :

Depuis 2016, le décret 88-145 du 15 février 1988 modifié prévoit expressément que « *pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.*

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi ».

**Agents contractuels et temporaires.
– Fin du contrat – Refus de renouvellement – Succession abusive de contrats.**

[CAA de MARSEILLE, 7ème chambre - formation à 3, 25/01/2019, 17MA03002, inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a été recruté en 2007 par une commune de Grasse en qualité d'adjoint territorial de 2^{ème} classe par plusieurs

contrats successifs à durée déterminée. A partir de 2012, il a été employé par la même commune sur un emploi vacant à temps complet de rédacteur (catégorie B), par trois contrats successifs d'une durée d'un an. Toutefois, l'autorité territoriale lui a indiqué fin 2014 qu'à son terme, son contrat ne serait pas renouvelé le 28 février 2015.

L'agent ayant saisi la justice, fait appel du jugement par lequel le tribunal administratif de Nice a rejeté sa demande tendant à la condamnation de la commune de réparer les préjudices qu'il estime avoir subis du fait de la décision refusant de renouveler son dernier contrat.

Les juges de la Cour administrative d'appel, rappellent *qu'un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de celui-ci. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme du contrat, de ne pas le renouveler, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.* En l'espèce, bien que la collectivité ait procédé à des recrutements dans la filière animation pour s'adapter à la réforme du temps scolaire et d'engager un chargé de mission en matière de sécurité, les juges retiennent que plusieurs contrats, dont celui du requérant n'ont pas été renouvelés pour des motifs tirés d'une recherche d'économies budgétaires impliquant de la part de la commune une plus grande maîtrise de la masse salariale, ainsi que par la réorganisation des services.

Sur le recours à des contrats successifs, conformément à la législation, les collectivités peuvent *recruter des agents non titulaires en vue d'assurer des remplacements momentanés ou*

d'effectuer des tâches à caractère temporaire ou saisonnier par contrat à durée déterminée. Mais si ces dispositions offrent ainsi la possibilité à ces collectivités de recourir, le cas échéant, à une succession de contrats à durée déterminée, elles ne font cependant pas obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de tels contrats, l'agent concerné puisse se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi 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.

Le contrat ayant été renouvelé à sept reprises pendant près de huit années consécutives, les juges retiennent en l'espèce que ce recrutement ne correspond pas à une mesure temporaire et que la commune a recouru abusivement à une succession de contrats à durée déterminée.

Le préjudice financier subi doit être 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 indéterminé. Aux termes du premier alinéa de l'article 45 du décret 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, applicable en l'espèce : " La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les

prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires. ". En vertu des dispositions de l'article 46 de ce même décret, l'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article 45 de ce même décret pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Au regard du dernier bulletin de paie produit par le requérant, la rémunération de base devant être prise en compte pour le calcul d'une telle indemnité, nette des cotisations de la sécurité sociale et sans y inclure ni les indemnités pour travaux supplémentaires ni les autres indemnités accessoires,

s'élève en l'espèce à la somme de 1 385 euros, correspondant à un traitement de base brut de 1 717 euros. Eu égard au nombre d'années durant lesquelles l'agent a exercé ses fonctions d'agent de catégorie B au sein de la commune de Grasse, le préjudice résultant pour le requérant de la perte de cet avantage financier, auquel il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, doit être évalué à la somme de 4847 euros.

A cela s'ajoute le préjudice moral subi en conséquence du recours abusif à une succession de contrats à durée déterminée à laquelle il a été mis fin par la décision en litige, qui doit être évalué à la somme de 1 000 euros.

Rémunération – Répétition de l'indu – maladie et disponibilité d'office – régularisation.

[Conseil d'État, 7ème chambre, 22/02/2019, 413165, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente, a été victime d'une chute alors qu'elle se rendait sur son lieux de travail. Elle a bénéficié d'une imputation au service de l'accident, puis rétrocativement d'un placement en temps partiel thérapeutique à compter du 15 avril 2009 au 31 août 2009. Enfin, l'agente a été radiée des cadres pour un départ en retraite en décembre 2011.

En septembre 2011, le comité médical a été saisi afin de se prononcer sur la situation de l'agente à compter du 31 août 2009. L'instance s'est prononcé pour un placement en congé de maladie ordinaire du 1^{er} septembre 2009 au 31 août 2010, puis d'une mise en disponibilité d'office jusqu'à la date de la retraite.

L'autorité territoriale a par arrêté régularisé la situation administrative de la requérante et lui à indiqué être redevable de la somme de 27783€55 au titre des trop perçus pour son maintien à plein traitement.

Les juges rejettent le pourvoi de l'agente contre ces décisions. La Cour Administrative d'appel a pu rejeter le

moyen tiré de l'illégalité de la rétroactivité des décisions attaquées, celles-ci ayant eu pour objet de placer l'intéressée dans une position régulière au terme de ses congés de maladie ordinaire et d'assurer la continuité de sa carrière jusqu'à la date de son départ à la retraite.

Les négligences et retards reprochés à l'office public de l'habitat dans l'examen

de la situation de l'agente sont sans incidence sur la légalité des décisions par lesquelles le directeur de l'office a placé rétroactivement la requérante en position de disponibilité d'office à compter du 1^{er} septembre 2010, afin de régulariser sa situation.

**Refus de titularisation –
insuffisance professionnelle –
inadéquation du poste et du grade
– annulation de la décision.**

[CAA de NANTES, 6ème chambre,
10/01/2019, 17NT03424, Inédit au recueil
Lebon](#)

Les juges rappellent que *tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné*

En l'espèce, les *pièces du dossier, notamment de la fiche de poste et le l'avis de recrutement produits par la requérante ainsi que du rapport du maire montrent que les fonctions exercées par l'intéressée, consistant notamment en la gestion de la paie des agents de la commune et des*

élus, la gestion de la carrière des agents et leur accompagnement (formations, arrêts de travail, congés, avancements, dossiers de retraite...), le suivi des instances, des comités techniques liées au personnel, la production de statistiques, l'élaboration du budget et le suivi des dépenses de personnel, correspondaient à celle d'un " responsable des ressources humaines " et avaient vocation à être exercées par un rédacteur territorial, cadre d'emplois administratif de catégorie B, et dès lors excédaient par leur importance et leur complexité celles pouvant être confiées à un adjoint administratif territorial de 2ème classe.

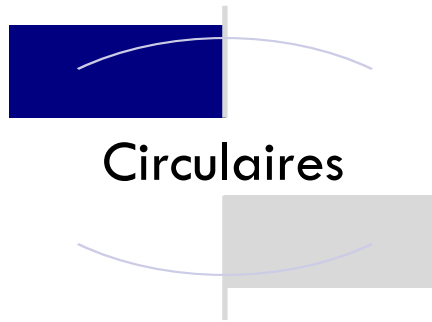


En conséquence, ***l'insuffisance professionnelle reprochée à l'intéressée, intervenue à l'issue du premier stage probatoire, est liée à l'exécution de tâches que l'agente n'avaient pas vocation à exercer compte tenu de son***



***grade.** Dans ces conditions, le stage effectué par l'agente **n'avait pas un caractère probant de nature à établir l'inaptitude de l'intéressée** à exercer les fonctions auxquelles lui donnait vocation*

l'emploi dans lequel elle avait été nommée, et ainsi à justifier légalement le refus de titularisation opposé à l'intéressée.



Circulaires

[Note d'information n° 887 relative aux dispositifs de retraite en faveur des fonctionnaires handicapés, NOR : CPAE1904932N | Numéro interne : INS19008.](#)

La présente note a pour objet de présenter aux services et bureaux chargés des pensions les mises à jour apportées à la note d'information n° 878 relative aux

dispositifs de retraite en faveur des fonctionnaires handicapés du 30 mai 2016.

Ces mises à jour concernent les **pièces permettant de justifier** d'une incapacité permanente égale à 50 % et l'attribution de la majoration de pension prévue au 5° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.



Réponses ministérielles



Disponibilité - Remplacement de fonctionnaires territoriaux titulaires dans les communes de moins de mille habitants

[Question écrite n° 07054 de Mme Nadia Sollogoub \(Nièvre - UC\) publiée dans le JO Sénat du 04/10/2018 - page 4970 – réponse du Secrétariat d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 14/02/2019 - page 822](#)

La disponibilité est une position dans laquelle un fonctionnaire peut être placé pour une longue période. Ainsi, un fonctionnaire peut bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles pour une durée totale de dix années ou d'une disponibilité pour suivre son conjoint qui peut être renouvelée sans limitation tant que les conditions sont remplies. Dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la

fonction publique territoriale permet aux employeurs territoriaux de recruter sur des emplois permanents des agents contractuels. Toutefois, le recours à un contractuel n'ayant pas vocation à être pérennisé, la durée de ce contrat est limitée à deux ans au total. Dans les communes de moins de 1 000 habitants, l'article 3-3 prévoit qu'à titre dérogatoire, des emplois permanents de secrétaire de mairie et à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %, peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels. Le Gouvernement a annoncé sa volonté d'élargir les cas de recours aux contrats dans la fonction publique, tout en améliorant les conditions d'emploi des agents contractuels. De nouvelles réponses seront ainsi apportées dans le projet de loi relatif à la transformation publique, examiné au Parlement dans les prochains mois, afin d'assurer la continuité du service public, au plus près des territoires.

Solde de tout compte

[Question écrite n° 07820 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 22/11/2018 - page 5881 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 21/02/2019 - page 1016](#)

Le solde de tout compte est un document remis par l'employeur à un salarié de droit privé à la fin de son contrat faisant l'inventaire des sommes versées au salarié en vertu des dispositions de l'article L. 1234-20 du code du travail. Il n'a pas vocation à s'appliquer aux contractuels de droit public employés par les collectivités locales. L'article 38 du décret n° 88-145 du

15 février 1988 pris pour l'application de l'article 138 de la loi du 28 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, prévoit qu'à l'expiration du contrat, y compris en cas de départ à la retraite, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes : la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ainsi que, le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Fonctionnaire territorial en congé de maladie ordinaire depuis plus d'une année et compte épargne temps

[Question écrite n° 07811 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 22/11/2018 - page 5880 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 21/02/2019 - page 1015](#)

Aux termes du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, tout fonctionnaire en position d'activité a droit, pour une année de service accompli du

1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Pour l'application de cette disposition, le congé de maladie ordinaire (CMO), d'une durée maximale d'un an, est considéré comme service accompli ouvrant droit à un congé annuel. Afin de ne pas perdre le bénéfice de ses jours de congés, l'agent en CMO a la possibilité d'alimenter son compte épargne temps (CET) dans les conditions de droit commun. En application du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, le CET est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et de congés annuels, sans que le

nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt et sans que le nombre total de jours inscrits sur le CET n'excède soixante. En tout état de cause, quand bien même les règles précitées d'alimentation du CET ne seraient pas remplies, il convient de rappeler que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) estime que l'article 7 de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail fait obstacle à l'extinction du droit au congé annuel lorsque le travailleur a été en congé de maladie (arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009). Cette règle, rappelée par la circulaire du

ministre de l'intérieur du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux, a été confirmée par le Conseil d'État (avis du 26 avril 2017, n° 406009 et décision du 14 juin 2017, n° 391131). Toutefois, ce droit au report n'est pas illimité et s'exerce dans les limites définies par le juge communautaire qui estime d'une part, qu'une demande présentée au-delà d'une période de quinze mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés ont été ouverts peut être rejetée par l'employeur et, d'autre part, que le report doit s'exercer dans la limite d'un congé annuel de quatre semaines.

Compte épargne temps et congés maladie

[Question écrite n° 15680 de M. Christian Hutin \(Socialistes et apparentés - Nord \) publiée dans le JOAN du 01/01/2019 - page 12323 - Réponse M. le ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JOAN le : 05/03/2019 page : 2088](#)

Le principal objectif du compte épargne-temps est de permettre aux agents qui le souhaitent, d'accumuler des droits à congés rémunérés, en contrepartie de périodes de congés ou de repos non pris. Ce dispositif conçu pour éviter la perte de jours de congés ou de repos non pris au cours de l'année civile au titre de laquelle ils sont acquis, a donc privilégié, jusqu'à récemment, l'utilisation des vingt premiers jours inscrits sur le compte épargne-temps

sous forme de congés, le droit à monétisation étant ouvert à compter du vingt-et-unième jour épargné. Faisant suite au rendez-vous salarial du 18 juin 2018, le décret du 27 décembre 2018 a toutefois abaissé le seuil de déclenchement de la monétisation des jours épargnés à quinze jours et revalorisé de dix euros le montant des jours indemnisés pour les rapprocher de la valeur réelle d'une journée travaillée. Les agents placés en congé de longue durée conservent de plein droit les congés accumulés sur leur compte épargne temps mais ne peuvent pas les utiliser durant cette période. Les intéressés bénéficient par conséquent à l'issue de leur congé de maladie, du droit à congés, à indemnisation des jours ou à leur prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (si

une délibération de la collectivité ou de l'établissement d'affectation le prévoit). Les agents mis à la retraite pour invalidité, bénéficient également, s'ils ont épargné plus de quinze jours sur leur compte

épargne-temps, de la possibilité de rachat des jours ou de versement au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique dans les conditions précitées.

Procédure disciplinaire contre un fonctionnaire territorial – un agent peut-il se faire représenter ?

[Question écrite n° 07806 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 22/11/2018 - page 5879 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 21/02/2019 - page 1014](#)

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, les dispositions de l'article 4 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux précisent que « l'autorité investie du

pouvoir disciplinaire informe par écrit l'intéressé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, lui précise les faits qui lui sont reprochés et lui indique qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de l'autorité territoriale et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. L'intéressé doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ce dossier et organiser sa défense. Les pièces du dossier et les documents annexés doivent être numérotés ». L'agent peut en conséquence se faire assister, par les conseils de son choix, qu'ils soient avocat, élu, membre de la famille ou collègue. En revanche, il ne peut se faire représenter et doit être présent.

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 (non affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- formation.handicap@cdg49.fr
- instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 93
- 02 72 47 02 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