



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

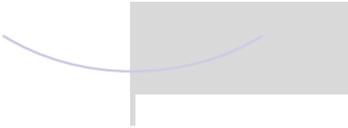
Textes officiels	6
Circulaires	1
Décisions de justice	2
Réponses ministérielles	8
Informations générales	1

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 jeudi 4 juillet 2019
 - date de fin de réception des dossiers le 07 mai 2019

Instances Médicales

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

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Décisions de juridictions page 5
- circulaires page 7
- Informations générales page 8
- Réponses ministérielles page 9
- Annuaire des services page 17



Textes officiels

[Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale](#)

Le décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

Il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire,

les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.

Le texte entre en vigueur le 13 avril 2019. Des dispositions transitoires prévoient d'une part, que les conditions de forme et de délais ne sont pas applicables aux fonctionnaires ayant adressé une déclaration d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle avant la date d'entrée en vigueur du présent décret et d'autre part, que les conditions de délais courent à compter du 1er juin 2019 lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle n'a pas encore fait l'objet d'une déclaration.

[Décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général](#)

Publics concernés : assurés du régime général de sécurité sociale, employeurs, caisses primaires d'assurance maladie.

Objet : procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Entrée en vigueur : le texte est applicable aux accidents du travail et aux maladies

professionnelles déclarés à compter du 1^{er} décembre 2019.

Le décret refond la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui soumet le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et son employeur à une instruction diligentée par l'Assurance maladie risques professionnels. Le décret renforce l'information des parties sur les différentes étapes de l'instruction et aménage une phase de consultation et d'enrichissement du dossier. S'agissant des accidents du travail, le texte instaure un délai de dix jours francs à compter de

la déclaration d'accident pour que l'employeur émette des réserves motivées auprès de la caisse. Le délai d'instruction en cas de réserves motivées de l'employeur - et, par suite, d'investigations complémentaires conduites par la caisse - demeure fixé à trois mois. S'agissant des maladies professionnelles, le texte

distingue deux procédures assorties d'un délai de quatre mois, selon que la demande relève du dispositif des tableaux de maladies professionnelles ou de la voie complémentaire faisant intervenir les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

[Loi n° 2019-286 du 8 avril 2019 relative à la représentation des personnels administratifs, techniques et spécialisés au sein des conseils d'administration des services départementaux d'incendie et de secours](#)

Cette loi modifie le code général des collectivités territoriales en ce qui concerne les SDIS. La commission administrative et technique des services d'incendie et de secours comprend :

« 1° Des représentants des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, élus dans les quatre mois suivant le renouvellement général des conseils municipaux par l'ensemble des sapeurs-pompiers en service dans le département ;

2° Des représentants des fonctionnaires territoriaux du service départemental d'incendie et de secours n'ayant pas la qualité de sapeur-pompier professionnel, élus dans les quatre mois suivant le renouvellement général des conseils municipaux par l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du service départemental d'incendie et de secours n'ayant pas la qualité de sapeur-pompier professionnel ;

3° Le médecin-chef du service de santé et de secours médical des sapeurs-pompiers.

Cette commission est présidée par le directeur départemental des services d'incendie et de secours »

[Décret n° 2019-341 du 19 avril 2019 relatif à la mise en œuvre de traitements comportant l'usage du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ou nécessitant la consultation de ce répertoire](#)

Ce décret précise les conditions spécifiques du traitement du numéro d'inscription des personnes au répertoire national d'identification des personnes

physiques conformément à l'article 22 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 en déterminant les catégories de responsables de traitement et les finalités de ces traitements au vu desquelles ces derniers peuvent être mis en œuvre.

Il prévoit des mesures de coordination dans le décret n° 82-103 du 22 janvier 1982 relatif au répertoire national d'identification des personnes physiques et les parties réglementaires des codes régissant l'utilisation du numéro

d'inscription des personnes au répertoire national d'identification des personnes physiques.

Sont ainsi visés, notamment les secteurs du travail et de la protection sociale pour l'utilisation du NIR, pour lesquels les organismes habilités à en faire usage sont listés.

Par exemple, « Dans les champs du travail et de l'emploi du secteur privé et du secteur public : [...]2° Pour la gestion financière des ressources humaines de l'administration : les employeurs publics et leurs tiers mandatés [...] » peuvent utiliser le NIR.

Le texte entre en vigueur le 22 avril 2019.

[Arrêté du 8 avril 2019 portant application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire 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](#)

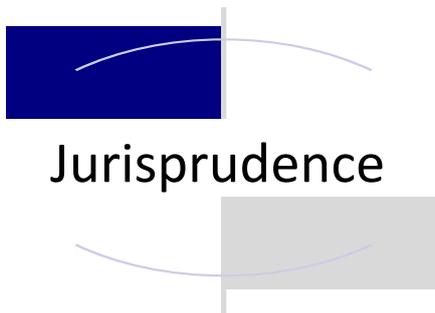
Cet arrêté fixe les plafonds pour l'IFSE et le CIA des inspecteurs de santé publique vétérinaire.

Le texte entrant en vigueur le 29 avril 2019, rend possible la prise d'une délibération octroyant le RIFSEEP pour les [biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux](#).

[Décret n° 2019-390 du 30 avril 2019 modifiant la liste des personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public](#)

le décret modifie la liste des personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public en y intégrant les médecins et les psychologues exerçant des activités d'expertises médicales, psychiatriques ou psychologiques ou des examens médicaux, rémunérés en application des dispositions des articles

264 et 695 du code de procédure civile. Ce décret étend, par ailleurs, le droit d'option aux personnes contribuant au contrôle judiciaire ou au sursis avec mise à l'épreuve, médiateurs du procureur de la République, délégués du procureur de la République, aux interprètes et traducteurs ainsi qu'aux enquêteurs sociaux en matière pénale. Ces personnes pourront ainsi demander le rattachement des sommes tirées de la mission de service public à leurs revenus tirés d'activité non salariée.



Jurisprudence

Discipline - Faits de nature à justifier une sanction – contrôle de l’erreur manifeste d’appréciation par le juge.

[CAA de MARSEILLE, 7ème chambre - formation à 3, 13/04/2018, 16MA04742, inédit au recueil Lebon](#)

Un agent ayant vingt-neuf ans de services a utilisé un véhicule de service en dehors des heures de service, de manière non autorisée et malgré les instructions de sa hiérarchie, a conduit ce véhicule sous l'empire d'un état alcoolique et à une vitesse excessive eu égard aux conditions climatiques, provoquant un accident qui a causé la destruction totale du véhicule. Ces faits ont été sanctionnés par une ordonnance pénale d'un tribunal de grande instance, qui a condamné

l'intéressé à deux amendes, à l'obligation d'accomplir un stage de sensibilisation à la sécurité routière et à une suspension du permis de conduire pour une durée de huit mois

A titre disciplinaire, une autorité territoriale a prononcé la révocation de l'agent, ce qu'il conteste.

Les juges rappellent qu'il leur appartient *de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.*

Eu égard au manquement grave et aux différentes alertes réalisées par l'administration, la révocation est jugée proportionnée aux faits reprochés.

Directeur général d'Office public de l'habitat – Droit applicable – Dérogation au statut.

[Conseil d'État, 3ème chambre, 30/01/2019, 409954, inédit au recueil Lebon](#)

Le requérant a été recruté par un Office public de l'habitat, par un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de directeur général. Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement irrégulier, l'agent a déposé une requête auprès d'un tribunal administratif pour demander la

condamnation de son employeur à lui verser diverses sommes au titre de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de préavis, d'un complément d'indemnité compensatrice de congés payés et du préjudice subi du fait de l'illégalité de son licenciement.

Par un jugement, le tribunal administratif a condamné cet établissement public à caractère industriel et commercial à verser au requérant une somme globale de 59 346,63 euros au titre de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de préavis et du préjudice subi du fait de l'illégalité de son licenciement mais a rejeté ses conclusions tendant au versement de la somme de 22 802,89 euros correspondant à un complément d'indemnité compensatrice de congés payés.

Après rejet de l'appel contre ce jugement, L'agent se pourvoit en cassation afin de faire droit à sa demande de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés.

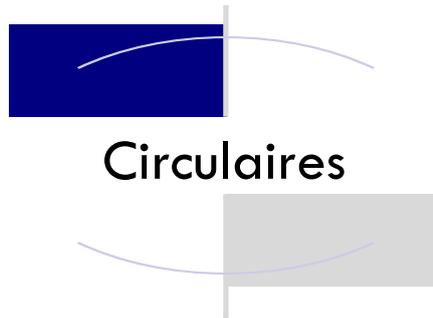
Les juges rappellent que le code de la construction et de l'habitation prévoit qu'un décret fixe de manière dérogatoire certains éléments du statut des directeurs généraux des offices publics de l'habitat. Toutefois, le régime de l'indemnité

compensatrice de congés payés ne figure pas dans les dispositions prévues par ce régime dérogatoire.

Ces dispositions ont un caractère spécial par rapport aux dispositions à caractère général, dont elles n'écartent pas par principe l'application et qui sont prévues par le 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.

Ainsi, la cour administrative d'appel, ayant relevé que l'Office public de l'habitat était un établissement public à caractère industriel et commercial relevant d'une collectivité territoriale et que le requérant était un agent non titulaire en sa qualité de directeur général recruté par contrat, elle a pu, sans commettre d'erreur de droit, juger que la situation du requérant était régie par le décret du 15 février 1988, sous réserve des dispositions particulières y dérogeant prévues par les articles R. 421-19 et suivants du code de la construction et de l'habitation.

Le pourvoi a été rejeté.



Circulaires

[Cirulaire relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques - NOR : CPAF1904452C.](#)

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun (« Place de l'emploi public ») aux trois fonctions publiques organise entre les trois versants de la fonction publique l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun.

Ce décret précise, dans le respect des spécificités de chaque versant de la fonction publique, les éléments suivants: la publication sans délai des vacances d'emploi sur l'espace numérique (article 1^{er}) ; l'exclusion de certaines vacances d'emplois (article 2); la liste des données obligatoires accompagnant les publications de vacances d'emplois (article 3) ; la durée minimale de publicité et de

candidature sur l'espace numérique commun, fixée à un mois(article 4).

La présente circulaire a pour objet d'en préciser les termes afin de faciliter sa mise en œuvre.

Elle rappelle les administrations et services concernés (A) ; les créations et vacances des emplois soumises à l'obligation de publicité (B) ; la publication sans délais des emplois vacants (C) ; les données obligatoires (D) ; la durée de publication d'une offre d'emploi (E).

Pour les collectivités de Maine et Loire, ce nouvel outil ne change pas la procédure de déclarations de vacances de postes et de publicité d'offres. Les opérations doivent toujours être enregistrées sur [le site « CAP TERRITORIAL »](#).

Après validation par le CDG 49, elles seront publiées automatiquement sur [le site place-emploi-public.gouv.fr](#) et sur [le site «Emploi-territorial.fr](#) ».



Informations générales

[\[DGAFP\] Guide pratique des procédures Accidents de service - Maladies professionnelles](#)

Suite à la parution du décret CITIS de la fonction publique **de l'Etat**, (décret n° 2019-122 du 21 février 2019), la DGAFP vient de publier un guide pratique des procédures Accidents de service - Maladies professionnelles.

Ce guide est destiné à accompagner les employeurs publics dans l'appropriation et la mise en œuvre de ces règles afin de faciliter leur application et de permettre un accompagnement optimal des agents victimes d'accidents de service ou de maladies professionnelles.

Il se présente sous forme de fiches thématiques périodiquement actualisées selon les évolutions des textes, l'intervention de jurisprudences ou encore l'identification de bonnes pratiques.



Réponses ministérielles



Congé maladie – Agent ne se présentant pas à un rendez-vous auprès du médecin agréé.

[Question écrite n° 07663 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 08/11/2018 - page 5652 – Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 28/03/2019 - page 1665](#)

En application de l'article 17 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, lorsque, à l'expiration de la première période de six mois consécutifs de congé de maladie, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des six mois restant à courir. Le secrétariat du comité médical peut organiser le contrôle médical ou

l'expertise médicale de l'agent, notamment sous la forme d'une convocation à une consultation par un médecin agréé. Le fonctionnaire qui ne peut se rendre à la consultation qui lui a été indiquée ou ne sera pas présent lors d'une visite qui lui a été notifiée, doit immédiatement en informer l'organisme dont elle émane afin que, si les circonstances le justifient, la date du contrôle soit modifiée ou la consultation remplacée par une visite. Une demande de justification doit être adressée au fonctionnaire qui ne se rend pas à la consultation ou n'est pas présent lors de la visite, qu'il ait été ou non informé de cette dernière. Les agents bénéficiaires d'un congé de maladie **doivent se soumettre au contrôle** exercé par l'autorité territoriale. **L'absence injustifiée autorise celle-ci à interrompre le versement de la rémunération du fonctionnaire.** Le **Conseil d'État exige néanmoins que l'employeur puisse démontrer la volonté manifeste de l'agent de se soustraire au contrôle médical** (Conseil d'État n° [78592](#) du 24 octobre 1990 et n° [90417](#) du 14 janvier 1991).



Réévaluation de la rémunération des agents contractuels engagés en CDI

[Question écrite n° 4660 de Mme Sophie Panonacle \(La République en Marche - Gironde\) publiée dans le JO Assemblée-Nationale du 23/01/2018 page : 429 - Réponse du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée-Nationale du 19/03/2019 page : 2579](#)

Les agents contractuels n'étant pas placés dans une situation analogue à celle du fonctionnaire - ils **ne sont pas titulaires d'un grade** - il appartient à l'administration de fixer leur rémunération selon des critères adaptés. Les critères utilisés pour déterminer, au cas par cas, la rémunération des agents contractuels sont prévus dans les textes (art. 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 s'agissant des agents contractuels de l'État, à art. 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 s'agissant des agents contractuels des collectivités territoriales, art. 1-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 s'agissant des contractuels des établissements hospitaliers), lesquels disposent que : « Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. » Dans ces conditions, l'autorité administrative **peut être conduite à fixer la rémunération d'un agent contractuel à un niveau supérieur**

ou inférieur à celui qu'il percevait dans un emploi précédent, qu'il soit public ou privé. Conformément à la jurisprudence du juge administratif, la rémunération peut être fixée en référence à ce que devrait normalement percevoir un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions. Comme le souligne d'ailleurs l'auteure de la question, **la réévaluation de la rémunération des agents contractuels n'implique pas la mise en œuvre d'un déroulement automatique de carrière** à l'instar de celle existant pour les fonctionnaires. Le Conseil d'État s'est prononcé sur cette question notamment dans un avis en date du 30 janvier 1997 (avis n° 359964) dans lequel il indiquait que : « (...) le pouvoir réglementaire ne pourrait, sans méconnaître l'habilitation reçue du législateur, transposer purement et simplement aux contractuels des règles statutaires qui, élaborées pour des corps de fonctionnaires de carrière recrutés en principe sur concours, ne sont, par construction, pas adaptées à la spécificité des conditions d'emploi d'agents contractuels recrutés dans le cadre et pour les besoins définis par le législateur. » Le Conseil d'État rappelle, en effet, « qu'il n'existe aucun principe général du droit imposant de faire bénéficier les agents non titulaires de règles équivalentes à celles applicables aux fonctionnaires ». **Pour autant, cela ne signifie pas que la rémunération des agents contractuels en contrat à durée indéterminée ne progresse pas.** Les conditions d'évolution de la rémunération de cette catégorie de personnel sont fixées par trois décrets : le décret n° 2014-



1318 du 3 novembre 2014 pour la fonction publique d'État, le décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015 pour la fonction publique hospitalière et le décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 pour la fonction publique territoriale. **Ces trois décrets instituent une obligation de réévaluation de la rémunération au moins tous les trois ans. Cette réévaluation tient notamment compte des résultats des**

entretiens professionnels et de l'évolution éventuelle des fonctions. Les différents enjeux ont été débattus dans le cadre de la concertation relative au nouveau contrat social avec les agents publics en 2018, afin de mieux prendre en compte à l'avenir l'engagement professionnel des agents publics, y compris contractuels, dans le cadre de leur rémunération.

Difficultés rencontrées par les petites communes rurales à la suite de la suppression des contrats aidés

[Question écrite n° 08869 de M. Patrice Joly \(Nièvre - SOCR\) publiée dans le JO Sénat du 14/02/2019 - page 777 - Réponse du Ministère du travail publiée dans le JO Sénat du 11/04/2019 - page 2008](#)

Dans un contexte de reprise économique encore récente, la mobilisation des pouvoirs publics en direction des personnes durablement éloignées du marché du travail se poursuit, accompagnée d'une double exigence combinant efficacité des moyens publics investis et adaptation aux réalités territoriales. La loi de finances initiale pour 2019 autorise la mise en œuvre de 100 000 nouveaux [Parcours emploi compétences \(PEC\)](#) réservés au secteur non marchand. Dorénavant le pilotage des contrats aidés est recentré sur l'objectif premier d'insertion professionnelle, mettant un terme au traitement

conjoncturel du chômage qui a pu prévaloir par le passé. Chaque attribution de l'aide à un employeur de PEC a pour unique ambition l'insertion durable du bénéficiaire sur le marché du travail. La transformation qualitative des contrats aidés en Parcours emploi compétences se concrétise depuis 2018, par la mise en place d'un triptyque emploi-accompagnement-formation : accompagnement renforcé du bénéficiaire, sélection des employeurs en fonction de leurs capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant, à travers la formation et l'engagement à développer des compétences et les qualités professionnelles du salarié. L'article R. 5134-38 du code du travail précise que l'employeur bénéficiant d'une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un CUI-CAE doit désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction. Toutefois, pour les employeurs de petites structures comptant peu de salariés, il est possible de confier l'encadrement et le tutorat à des bénévoles actifs, sous réserve du contrôle,

par le prescripteur, de leur aptitude à encadrer (compétences professionnelles mises en œuvre dans un autre cadre, formation des bénévoles par la structure, disponibilité effective, régulière et continue auprès du jeune...). **Ainsi, sous réserve de l'appréciation du prescripteur, le maire d'une petite commune n'ayant pas ou très peu de salariés peut être**

désigné comme tuteur. Concernant le cas particulier de la commune de Talon dans la Nièvre et selon les informations communiquées par Pôle emploi, le maire de cette commune aurait été informé de la souplesse des dispositions concernant le tutorat mais n'aurait pas, à ce stade, souhaité prolonger le contrat de son salarié en Parcours emploi compétences.

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

[Question écrite n° 07387 de M. Jean-Marie Janssens \(Loir-et-Cher - UC\) publiée dans le JO Sénat du 25/10/2018 - page 5394 - Réponse du Secrétariat d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 21/03/2019 - page 1552](#)

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 toutefois 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 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, 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 projet de loi de transformation de la fonction publique, actuellement examiné par les instances consultatives de la fonction publique, prévoit l'assouplissement de ces dispositions de manière à permettre aux collectivités concernées le recrutement de contractuel, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, pour l'ensemble de leurs emplois.



Départ volontaire indemnisé

[Question écrite n° 07937 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 29/11/2018 - page 5954 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 21/03/2019 - page 1550](#)

La disponibilité pour raison de santé est la position dans laquelle peut être placé le fonctionnaire répondant aux trois conditions suivantes : le fonctionnaire a épuisé ses droits à l'un des congés de maladie (congé de maladie « ordinaire », congé de longue maladie ou congé de longue durée) et ne peut plus prétendre à un congé de maladie d'une autre nature ; le fonctionnaire, après avis du comité médical ou de la commission de réforme, est reconnu inapte à reprendre ses fonctions et ne peut pas, dans l'immédiat, être reclassé dans un autre emploi ; le fonctionnaire n'est pas reconnu définitivement inapte à reprendre ses fonctions. Pendant la disponibilité pour raison de santé, le fonctionnaire de l'État peut percevoir, s'il en respecte les conditions d'éligibilité, l'allocation d'invalidité temporaire prévue aux articles D. 712-13 à D. 712-18 du code de la sécurité sociale. Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers peuvent également bénéficier de cette prestation en application de l'article 6 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. La disponibilité pour raison de santé est une position dans laquelle l'état de santé du fonctionnaire est susceptible de s'améliorer et donc de lui permettre une reprise de ses fonctions. Ce n'est qu'à l'issue des droits à disponibilité pour raison de santé ou lorsque le fonctionnaire est définitivement reconnu inapte à reprendre ses fonctions et qu'il ne peut pas être reclassé que le fonctionnaire peut être mis à la retraite pour invalidité le cas échéant d'office et, à défaut de possibilité de mise à la retraite, licencié. **Ce licenciement n'autorise pas l'administration à verser une indemnité de licenciement. S'agissant d'une perte involontaire d'emploi, le fonctionnaire licencié ou mis à la retraite d'office peut bénéficier de l'allocation au retour à l'emploi (ARE) s'il remplit les conditions d'indemnisation requises**, notamment en termes d'aptitude physique à exercer un emploi. Par ailleurs, l'éligibilité du fonctionnaire en position de disponibilité au bénéfice de l'indemnité de départ volontaire (IDV) varie selon les trois fonctions publiques. Le fonctionnaire hospitalier doit être ainsi rémunéré par un établissement public de santé pour en bénéficier et la position de disponibilité est donc exclusive du versement de l'IDV. A contrario, les fonctionnaires de l'État ou territoriaux en position de disponibilité peuvent bénéficier de l'IDV dont l'octroi reste – dans tous les cas – soumis à la décision de l'employeur. **Le versement de**

l'IDV est en tout état de cause conditionné à la démission de l'agent. Dans l'état du droit en vigueur applicable aux agents relevant des trois fonctions publiques, **la perte d'emploi volontaire résultant de la démission n'ouvre pas droit à l'ARE.** En effet, pour les agents publics, l'ouverture de l'ARE reste limitée aux cas de privation involontaire d'emploi ou aux pertes d'emploi assimilées à une privation involontaire (démission pour un motif qualifié de légitime par exemple) : concernant les militaires, c'est toujours l'article L. 4123-7 du code de la défense,

qui n'a pas été modifié par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui définit ce champ d'application ; s'agissant des agents publics civils, c'est l'article 244 de la loi de finances pour 2019 qui définit ce champ à compter du 1er janvier 2019. Cependant, le Gouvernement, dans le cadre de la future réforme de la fonction publique, entend proposer une évolution des conditions d'ouverture du droit à l'ARE pour les agents publics quittant volontairement la fonction publique.

Police municipale (tenue durant le service)

[Question écrite n° 07665 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 08/11/2018 - page 5652 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 21/03/2019 - page 1563](#)

Le second alinéa de l'article L. 511-4 du code de la sécurité intérieure dispose expressément que « le port de la carte professionnelle et celui de la tenue sont

obligatoires pendant le service. » À cet égard, la jurisprudence a été amenée à préciser que **constitue un ordre manifestement illégal** et de nature à compromettre gravement un intérêt public, au sens des dispositions de l'article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le fait de demander à un agent de police municipale **de travailler en civil** à l'occasion des fêtes locales ([cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 mars 2012, Commune de Biarritz, n° 11BX01153](#)).

Dissolution d'un syndicat mixte et sort de ses agents

[Question écrite n° 07628 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 08/11/2018 - page 5650 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 18/04/2019 - page 2111](#)

L'article L. 5212-33 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit qu'en cas de dissolution d'un syndicat de communes, « la répartition des personnels concernés entre les communes membres est soumise, pour avis, aux commissions administratives paritaires (CAP) compétentes. Elle ne peut donner lieu à un dégageant des cadres. Les personnels concernés sont nommés dans un emploi de même niveau et en tenant compte de leurs droits acquis. Les communes attributaires supportent les charges financières correspondantes ». Ces dispositions sont applicables aux syndicats mixtes constitués, soit exclusivement de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), soit uniquement d'EPCI, conformément à l'article L. 5711-1 du CGCT. **La règle de non dégageant des cadres protège tous les fonctionnaires. Elle implique la reprise obligatoire de tous ceux qui sont concernés par la dissolution de la structure, sans possibilité de licenciement** (CE, n° 65119, 19 décembre 1986). En revanche, **cette règle ne peut pas s'appliquer aux agents contractuels** puisque, n'appartenant pas à un cadre d'emplois, ils ne peuvent être dégages des

cadres. La cour administrative d'appel de Bordeaux l'a confirmé dans un arrêt du 13 octobre 2003 (n° 00BX00403). **Cependant**, les communes ou les EPCI membres du syndicat mixte dissous **doivent s'attacher, à chaque fois que cela est possible, à reprendre les agents contractuels** (CAA, n° 14BX02134, 19 mai 2016) notamment pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Il appartient aux communes ou aux EPCI membres, dans le cadre de l'accord qu'ils doivent rechercher, ou au préfet, s'il est conduit à arbitrer en absence d'accord, **de fixer des règles équitables de répartition des agents après avis de la commission administrative paritaire (CAP)**. Cette répartition figure dans l'arrêté de dissolution. Un agent qui refuserait de rejoindre son service d'affectation pourrait être regardé comme ayant rompu le lien avec celui-ci et ainsi faire l'objet d'une radiation des cadres ou des effectifs par l'administration d'accueil, seule à même de constater l'abandon de poste (CE, n° 184601, 15 mars 1999). La radiation des cadres ou des effectifs ne peut toutefois être régulièrement prononcée que si l'agent a été préalablement mis en demeure de rejoindre son poste dans un délai approprié fixé par l'administration (CE, n° 327248, 25 juin 2012). L'abandon de poste est considéré comme une rupture volontaire du lien de travail et n'ouvre pas droit à indemnité de licenciement ni à des allocations de chômage (CE, n° 144155, 26 juin 1995). En ce qui concerne les conditions de dissolution d'un syndicat mixte régi par l'article L. 5721-1 du CGCT,

le Conseil d'État a jugé que ses personnels doivent être répartis entre ses membres au cas où le service qu'il assurait est repris par ces derniers (CE, n° 361666, 10 décembre 2015). Les agents ont vocation

à rejoindre leur service d'affectation dans les mêmes conditions que ceux d'un syndicat mixte relevant de l'article L. 5711-1 précité.

Annulation d'une sanction disciplinaire d'exclusion définitive d'un fonctionnaire territorial

[Question écrite n° 08890 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 14/02/2019 - page 779 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 18/04/2019 - page 2123](#)

Lorsque le juge annule une sanction disciplinaire, plusieurs cas de figure méritent d'être distingués selon le motif de l'annulation. Si l'annulation a été prononcée en raison d'un vice de forme ou de procédure, l'autorité territoriale peut, à raison des mêmes faits, prendre une nouvelle décision de sanction en tenant compte des irrégularités relevées par le juge. Si la sanction a été annulée en

raison de son caractère disproportionné, la nouvelle sanction doit être proportionnelle à la faute commise par l'agent. Dans ces cas, les pièces afférentes à la procédure de discipline n'ont pas à être retirées du dossier individuel de l'agent. En revanche, si le juge a annulé la sanction au motif que les faits reprochés ne constituent pas une faute, l'autorité territoriale doit en tirer toutes les conséquences et retirer toutes les pièces faisant mention de la décision de sanction qui a fait l'objet d'une annulation comme l'a récemment rappelé un arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris du 12 mars 2019 (CAA Paris, chambre 4, 12 mars 2019, n° 18PA00007). En effet, « la décision par laquelle le juge administratif annule la sanction infligée (...) implique nécessairement que toute mention de cette sanction annulée soit supprimée du dossier de l'intéressé ».

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