



---

Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

Textes officiels	5
Circulaires	-
Jurisprudence	3
Réponses ministérielles	9
Informations générales	1

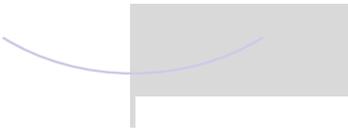
---

Retrouvez le  
CDG INFO

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



# CDG INFO



---

## Instances Paritaires

- **Comité Technique :**
  - 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 15/10/2019 - Fin de réception des dossiers le 03/09/2019

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical :** - le mardi 27 août 2019
- **Commission de réforme :** - le jeudi 19 septembre 2019

---

### Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Information générale page 7
- Réponses ministérielles page 8
- Annuaire des services page 19



## Textes officiels

### [Arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale](#)

Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité salariée conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion d'une copie du ou des bulletins de salaire ainsi que du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité, au sens du 1° de l'article 25-1 du décret 86-68 du 13 janvier 1986.

Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité indépendante conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion des pièces suivantes :

- a) Un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
- b) Une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à

procurer au fonctionnaire des revenus permettant de remplir les conditions prévues au 2° de l'article 25-1 du décret du 13 janvier 1986.

Le fonctionnaire en position de disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise en application de l'article 23 du décret du 13 janvier 1986 susvisé conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion d'un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire exerce son activité professionnelle à l'étranger, toutes pièces équivalentes à celles requises aux précédents cas doivent, le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

Les pièces requises doivent être transmises par le fonctionnaire à son autorité de gestion, par tous moyens, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité.

[Décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats](#)

Publics concernés : agents publics civils des trois fonctions publiques.

Objet : élargissement des publics pouvant bénéficier d'une dérogation à la quotité hebdomadaire de télétravail.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret étend aux travailleurs en situation de handicap et aux femmes en état de grossesse la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun. Il s'agit de la mise en œuvre des dispositions réglementaires prévues, d'une part, par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et, d'autre part, par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

\*\*\*

[Décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public](#)

Publics concernés : administrations entrant dans le champ de l'[article L. 323-2 du code du travail](#) (ministères et leurs établissements publics autres que les établissements publics industriels et commerciaux, collectivités territoriales et leurs établissements publics autres que les établissements publics industriels et commerciaux, établissements publics de santé, groupements de coopération sanitaire disposant de la personnalité morale de droit public, autorités administratives indépendantes, groupement d'intérêt public notamment).

Objet : délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le **1<sup>er</sup> janvier 2020**.

Notice : le décret précise le délai dont disposent les administrations pour se mettre en conformité avec les dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionnée à l'[article L. 5212-12 du code du travail](#) lorsqu'elles dépassent le seuil de 20 agents publics.

Ce délai est fixé à trois années à compter du terme de l'année civile pendant laquelle l'employeur public occupe au moins vingt agents du fait de la création de l'organisme public ou de l'accroissement de ses effectifs.

\*\*\*

**[Décret n° 2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#)**

Publics concernés : administrations entrant dans le champ de l'article L. 323-2 du code du travail (ministères et leurs établissements publics autres que les établissements publics industriels et commerciaux, collectivités territoriales et leurs établissements publics autres que les établissements publics industriels et commerciaux, établissements publics de santé, groupements de coopération sanitaire, autorités administratives indépendantes, groupement d'intérêt public notamment).

Objet : modification des règles relatives au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 .

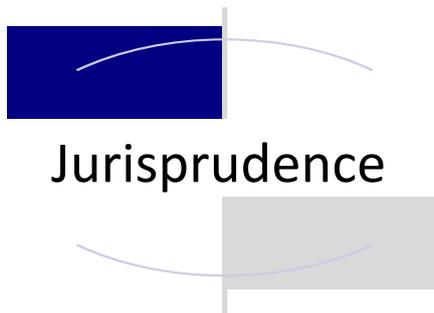
Notice : le décret précise les modalités applicables à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public. Il fixe le pourcentage maximum de la contribution exigible des employeurs publics que peut atteindre le montant de la déduction relative aux dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

\*\*\*

**[Décret n° 2019-691 du 1er juillet 2019 modifiant le décret n° 2017-912 du 9 mai 2017 relatif aux différentes prestations de fin de service allouées aux sapeurs-pompiers volontaires](#)**

Ce décret ce texte vise à préciser les conditions de versement de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance..

\*\*\*



## Jurisprudence

**Vacance d'un emploi – irrégularité – absence du motif de vacance – absence de description du poste à pourvoir – restriction de l'accès à l'emploi.**

[CAA de BORDEAUX, 6ème chambre - formation à 3, 12/06/2019, 17BX00694, inédit au recueil Lebon](#)

En l'espèce, un syndicat d'agents territoriaux demande l'annulation de la décision d'une collectivité portant nomination, sur le grade d'attaché, d'une lauréate du concours.

Certes, l'emploi *a fait l'objet d'une déclaration de vacance auprès d'un centre de gestion. Toutefois, cet avis de vacance*

*qui ne précise **ni le motif** de la vacance, ni ne comporte une **description** du poste à pourvoir ne répond pas aux prescriptions de l'article 41 précité de la loi 84-53 du 26 janvier 1984. En outre, il **restreint aux candidats inscrits sur une liste d'aptitude** l'accès à cet emploi. Par suite, l'irrégularité de la publicité préalable a privé d'une garantie les personnes susceptibles de présenter leur candidature pour occuper cet emploi public. Un tel manquement a également été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision de nomination de la collectivité.*

*Dès lors, est constitué une irrégularité de nature à entacher la légalité du recrutement attaqué. Ainsi, le syndicat est fondé à demander l'annulation de la décision de nomination.*

\*\*\*

**Lanceur d'alerte – absence de danger immédiat – manquement à l'obligation du devoir de réserve et du devoir de discrétion – délai raisonnable d'instruction de la collectivité.**

[CAA de NANCY, 1ère chambre - formation à 3, 06/06/2019, 18NC01240, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent d'une piscine intercommunale a dénoncé des taux élevés de chloramines dans l'eau de baignade de la piscine

généralisant un risque sanitaire et un sous-effectif chronique de maîtres-nageurs sauveteurs générant des risques pour la sécurité des usagers.

L'autorité territoriale lui a infligé une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de trois mois dont deux avec sursis, pour méconnaissance par l'intéressé, d'une part de ses obligations de discrétion et de réserve, d'autre part de ses obligations professionnelles

Le dépassement de ces taux n'a pas été constaté par un laboratoire spécialisé, ni par l'ARS.

Les juges relèvent qu'en l'espèce, « *il n'existait pas de danger imminent ou de risque de dommages irréversibles justifiant que le signalement soit directement rendu public. Par ailleurs, compte tenu des délais résultant des principes régissant la comptabilité publique et la commande*

*publique, les alertes émises à partir de 2014 par le requérant et ses deux collègues ont été traitées par la communauté de communes dans un délai raisonnable. Par suite, l'agent, qui ne saurait se prévaloir dans ces conditions de la protection des lanceurs d'alerte, a manqué au devoir de réserve qui s'impose à tout agent public en faisant état publiquement des problèmes de fonctionnement de la piscine intercommunale. »*

En outre, il était reproché à l'agent de n'avoir pas effectué certaines tâches relevant de ses fonctions, notamment la mise en place du matériel, ce qui constituait un manquement à ses obligations professionnelles justifiant la prise d'une sanction.

L'agent est débouté dans sa demande portant annulation de la sanction.

\*\*\*

## **Discipline – Sanctions - Suspension de la mesure par le juge des référés – conséquence.**

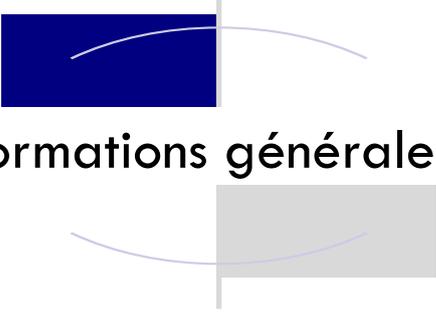
[Conseil d'État, 5ème et 6ème chambres réunies, 17/06/2019, 426558, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Un centre hospitalier a prononcé contre un agent la sanction de l'exclusion de fonctions pour une durée de cinq mois, dont deux mois avec sursis, en précisant que cette sanction s'exécuterait à compter du 19 octobre 2018.

Par une ordonnance du 10 décembre 2018, contre laquelle le centre hospitalier se pourvoit en cassation, le juge des référés du tribunal administratif de Lille a suspendu l'exécution de cette décision à la

demande de l'intéressé et ordonné sa réintégration dans l'attente du jugement de son recours tendant à ce qu'elle soit annulée pour excès de pouvoir.

Si la décision litigieuse prévoit que l'exclusion de fonctions d'une durée de trois mois non assortie du sursis s'exécutera au cours d'une période qui est désormais révolue, cette exécution, qui a été suspendue par le juge des référés, pourra reprendre, en cas d'annulation de l'ordonnance et de rejet de la demande en référé, **à la date que le directeur général du centre hospitalier fixera à cet effet.** Dans ces conditions, la décision, qui, au surplus, prévoit également une période d'exclusion de fonctions de deux mois assortie du sursis, n'a pas épuisé ses effets juridiques.



## Informations générales

### [Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique](#)

« Le Rapport biennal relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique, prévu par l'article 158 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, a été conçu comme un exercice de transparence et comporte à cette fin deux parties distinctes :

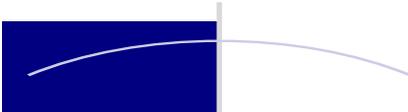
- Une première partie présente les différentes politiques publiques de ressources humaines participant à la lutte contre les discriminations et favorisant la diversité, des retours d'expérience

provenant des trois versants de la fonction publique et des éléments statistiques issus du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique et du Rapport de gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

- La seconde partie est constituée de la contribution du Défenseur des droits, qui présente son analyse de la nature et des mécanismes de discrimination dans la fonction publique, ainsi que ses recommandations.

Outil de connaissance, ce rapport a pour vocation de partager les politiques et les engagements des acteurs concernés dans l'ensemble de la fonction publique ».

[Publication DGAFP](#)



## Réponses ministérielles



### **Appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux - notion de « supérieur hiérarchique direct »**

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

Le décret no 2014-1526 du 16 décembre 2014 fixe les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux. Cette appréciation est formulée au terme d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct. Aucune disposition de ce décret ne prévoit que le maire, le directeur général des services ou

le secrétaire de mairie dans les communes de moins de 500 habitants est nécessairement le supérieur hiérarchique direct de tous les agents communaux et qu'il est chargé de procéder à leur évaluation. La notion de « supérieur hiérarchique direct » se définit essentiellement par un lien fonctionnel entre l'évaluateur et le fonctionnaire évalué. L'évaluateur est celui qui organise et contrôle le travail de l'agent, soit la personne la mieux à même d'évaluer son travail et de se prononcer sur sa manière de servir. Les fiches de poste ainsi que les organigrammes permettent, de façon concrète, d'identifier le supérieur hiérarchique direct. Quel que soit le niveau de collectivité territoriale, un agent technique peut ainsi être évalué par le supérieur hiérarchique qui lui adresse des instructions au quotidien et auquel il rend compte de leur mise en oeuvre.

\*\*\*

## **Destruction d'un document se rapportant à la situation personnelle d'un agent**

[Question écrite n° 06891 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 20/09/2018 - page 4740](#)  
[Rappelle la question 05451 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 23/05/2019 - page 2726](#)

Le directeur général des services (DGS) exerce l'autorité hiérarchique sur l'ensemble des personnels. Il peut à ce titre convoquer un agent afin de lui faire part de difficultés. Cet échange doit aussi être l'occasion pour l'agent de présenter ses propres observations. Lorsque le DGS informe l'autorité territoriale de l'existence de ces difficultés, il peut être amené à lui communiquer le compte rendu d'entretien avec le ou les agents concernés. Il n'est pas tenu d'informer les agents placés sous son autorité des modalités selon lesquelles il rend compte à l'autorité territoriale du contenu de ces entretiens. Par ailleurs, un compte rendu d'entretien entre une autorité hiérarchique et un agent, dans la mesure où il concerne la situation administrative

de l'intéressé, doit être versé dans son dossier individuel (CAA, n° 00BX02527 du 7 septembre 2004 ; CAA, n° 14BX02641 du 20 juin 2016 ; CAA, n° 16PA01121 du 24 janvier 2017), sachant que l'agent a la possibilité de demander par écrit, à tout moment, à consulter son dossier et n'a pas à motiver sa demande. Dans ce cas, il est de bonne pratique administrative d'informer l'agent que ce document sera versé à son dossier. L'article 13 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique prévoit que l'agent adresse toute demande de rectification, de retrait ou d'ajout d'un document à l'autorité territoriale, soit lors de la consultation, soit ultérieurement. Sur sa demande, ses observations sont consignées en annexe au document concerné. Ainsi un agent est fondé à demander le retrait de son dossier d'une lettre faisant état d'un mandat syndical (CE, n° 251833 du 25 juin 2003) ou de documents présentant un caractère injurieux ou diffamatoire (CAA de Nancy, n° 99NC02449 du 10 novembre 2004). Toutefois, l'agent ne peut demander le retrait ni la destruction du compte rendu d'un entretien avec l'autorité hiérarchique dès lors que ce document concerne sa situation administrative.

\*\*\*

## **Difficultés liées au prélèvement à la source dans les collectivités locales**

[Question écrite n° 09355 de M. François Bonhomme \(Tarn-et-Garonne - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du](#)

[14/03/2019 - page 1352 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 11/07/2019 - page 3701](#)

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est une réforme dont l'objectif est de rendre le paiement de l'impôt

contemporain de la perception des revenus. Il consiste à appliquer le taux de prélèvement à la source au revenu imposable. Les taux de prélèvement à la source, calculés par l'administration fiscale, ont une durée de validité de deux mois afin de laisser toute la souplesse nécessaire au collecteur dans leur utilisation, notamment eu égard à la date à laquelle celui-ci liquide le revenu qu'il soumet au prélèvement à la source. En aucun cas il n'est requis de procéder à une

régularisation dès lors que le taux utilisé est valable à la date de liquidation de la paie. Si au cours du premier trimestre 2019 l'envoi aux collecteurs des comptes rendus métier (CRM), qui contiennent les taux de prélèvement à la source, a pu connaître un léger retard de l'ordre de quelques jours, le processus est désormais parfaitement maîtrisé (envoi au plus tard le 18 du mois). Dans la plupart des cas, le CRM n'apporte pas de modification au taux de prélèvement.

\*\*\*

## Calendrier du PPCR

[Question écrite n° 3492 de Mme Maina Sage \(UDI et Indépendants - Polynésie Française \) publiée dans le JOAN le : 05/12/2017 page : 6009 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO AN du 29/05/2018 page : 4474](#)

A l'occasion du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, le ministre de l'action et des comptes publics a confirmé la mise en œuvre intégrale du protocole relatif aux « Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) » sur la durée du quinquennat. Signé fin 2015 par l'ancien Gouvernement et 6 organisations syndicales, ce protocole prévoit des mesures s'étalant de 2016 à 2020 pesant pour près de 4 milliards d'euros sur les finances publiques, avec un reste à financer à hauteur de 82 % au moment de la prise de fonction de la nouvelle majorité. Aussi, afin de concilier l'engagement pris par le précédent

Gouvernement avec la trajectoire de redressement des finances publiques, il a été décidé de reporter de 12 mois les effets 2018-2020 du protocole. Les agents publics qui devaient bénéficier de revalorisations de leurs grilles en 2016 et 2017 verront les décrets publiés de manière à pouvoir bénéficier des effets rétroactifs du protocole pour ces deux années. Concernant la hausse de la contribution sociale généralisée, le Gouvernement s'est engagé à la compenser intégralement pour tous les agents publics. Cette compensation est assurée en partie par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité, payée par une partie des agents publics, et par la suppression de la cotisation maladie supportée par les agents contractuels. Une prime compensatoire a également été créée par le décret no 2017-1889 du 30 décembre 2017 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique. Cette prime bénéficie aux agents des trois versants de la

fonction publique. Elle est calculée sur la moyenne de la rémunération 2017 et a été versée à compter du 1er janvier 2018. Elle sera actualisée en janvier 2019, pour tenir compte des éventuelles revalorisations de rémunération en 2018. La mise en œuvre du protocole PPCR et les deux revalorisations du point d'indice (0,6 % au 1er juillet 2016 et de 0,6 % au 1er février 2017) ont contribué à améliorer la rémunération des agents publics de 4 % en moyenne en 2017. En 2018, même avec le report de l'application du protocole PPCR, cette progression devrait s'établir à 2 % en moyenne. Enfin, le Gouvernement s'est engagé, à la suite du comité interministériel de la transformation publique du 1er février

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

\*\*\*

## **Prochaine réforme des congés bonifiés**

[Question écrite n° 09766 de M. Maurice Antiste \(Martinique - SOCR\) publiée dans le JO Sénat du 04/04/2019 - page 1752 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 18/07/2019 - page 3855](#)

La réforme des congés bonifiés a été annoncée par le Président de la République lors de son discours en Guyane à l'ouverture des Assises des Outre-Mer le 28 octobre 2017. Dans le cadre de la restitution de ces mêmes assises le 28 juin 2018 il a confirmé cette attention en annonçant une réforme du dispositif qui sera effective à compter de

2020 avec un principe simple : les congés seront moins longs mais désormais tous les deux ans. Cette réforme ne se fera évidemment pas sans une concertation approfondie avec les organisations syndicales représentatives et les employeurs des trois versants de la fonction publique. Le Gouvernement souhaite ainsi la mettre en place prochainement et l'animation en a été confiée au ministère des Outre-mer. Il s'agira d'évaluer un dispositif dont les caractéristiques sont demeurées globalement inchangées depuis 1978 et d'en identifier les évolutions pertinentes tant il est évident que ce dispositif n'est plus adapté à notre temps, à nos modes de transports et de congés. Cette réforme vise à moderniser ce droit tout en

répondant aux enjeux d'efficacité et de continuité des services publics. Dans ce cadre, le Gouvernement estime que la bonification de congés de trente-cinq jours qui perdurait pour des raisons historiques ne se justifie plus aujourd'hui et que seuls les temps de transport réels devront être pris en considération. À l'inverse, la réforme des congés bonifiés

n'intégrera pas la question du centre des intérêts matériels et moraux, notion dont l'application dépasse le strict cadre des congés bonifiés. Enfin, cette réforme sera conduite au niveau réglementaire sans qu'il ne soit besoin de mobiliser le Parlement sur cette question puisqu'aucun de ses aspects ne suppose l'intervention de la loi.

\*\*\*

### **Mise à disposition des agents des établissements médico-sociaux dans le cadre d'un regroupement ou transfert d'activité**

[Question écrite n° 07767 de M. Jacques Genest \(Ardèche - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 22/11/2018 - page 5884 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 18/07/2019 - page 3852](#)

Régis par l'article L. 312-7 du code de l'action sociale et des familles (CASF), les groupements de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS) constituent un outil de coordination et de mutualisation entre structures publiques. À ce titre, les membres du groupement participent en mettant à disposition des fonctionnaires au sein du GCSMS auquel ils appartiennent. En effet, les GCSMS ne peuvent pas recruter directement de fonctionnaires, aux termes de l'article R. 312-194-14 du CASF et seule la mise à disposition de fonctionnaires est possible. L'article 48 de la loi n° 86-33 du 9 janvier

1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (FPH) prévoit la possibilité de mettre à disposition les fonctionnaires relevant de la FPH de plein droit et sans leur accord, en cas de transfert ou de regroupement d'activités impliquant plusieurs établissements mentionnés à l'article 2 de la loi précitée, ou lorsqu'un ou plusieurs de ces établissements confient à un groupement de coopération sanitaire (GCS) la poursuite d'une activité. Les GCSMS ne faisant pas partie des établissements visés par l'article 2 ni par l'article 48 de la loi précitée, cette dérogation visant à simplifier les modalités de mise à disposition des fonctionnaires hospitaliers ne leur est pas applicable. **S'agissant de la fonction publique territoriale (FPT), aucune dérogation relative à une mise à disposition de plein droit** des agents de la FPT, sur décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, n'est prévue lorsque des CCAS décident de mutualiser leur activité avec d'autres structures de droit public, dans le cadre d'un GCSMS. La mise à disposition des fonctionnaires territoriaux

demeure régie par l'article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et prévoit qu'elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire. Toutefois, le Gouvernement pourrait envisager de faire évoluer le dispositif applicable aux GCSMS, en permettant une mise à disposition de

plein droit des fonctionnaires et agents territoriaux, comme le prévoit le I de l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales dans le cadre des transferts de compétences d'une commune à un établissement public de coopération intercommunale entraînant le transfert du service ou de la partie de service chargé de sa mise en œuvre.

\*\*\*

## **Contraventions pour non-désignation de conducteur**

[Question écrite n° 09246 de M. Guillaume Chevrollier \(Mayenne - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 07/03/2019 - page 1210 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 18/07/2019 - page 3888](#)

Depuis le 1er janvier 2017, les personnes morales dont le représentant légal ne désigne pas la personne physique qui a commis une infraction au volant d'un véhicule leur appartenant ou qu'elles détiennent reçoivent un avis de contravention pour non désignation. L'envoi de ce nouvel avis de contravention doit mettre fin à la situation qui voyait certains contrevenants ayant commis une infraction au volant d'un véhicule professionnel échapper au retrait de points. Il arrivait même, dans certains cas, que la personne morale paie directement l'amende, en lieu et place du contrevenant. De tels procédés sont déresponsabilisants pour les auteurs d'infraction et contraires aux objectifs de

sécurité routière. **Le représentant légal d'une personne morale doit donc, à la suite de la réception d'un avis de contravention, désigner le conducteur ayant commis l'infraction ou se désigner personnellement s'il a lui-même commis l'infraction, en communiquant notamment la référence de son permis de conduire.** En effet, s'il ne le fait pas, son permis de conduire ne pourra pas faire l'objet du retrait du nombre de points correspondant à l'infraction commise. Aussi, lorsqu'il reçoit un avis de contravention en tant que représentant légal, il doit d'abord se désigner en tant que personne physique auprès de l'officier du ministère public, par voie papier ou électronique. Il reçoit par la suite un avis de contravention qui lui est personnellement adressé, par voie postale ou par voie électronique (e-ACO), et peut alors régler l'amende associée à l'infraction qu'il a commise. Afin de faciliter les démarches des représentants légaux et préciser les procédures à suivre, l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions a procédé à l'adaptation des documents qu'elle leur

envoi dans le cadre du contrôle automatisé. L'ensemble des informations utiles aux représentants légaux, dont celles relatives aux délais, ressortent ainsi de la lecture combinée de l'avis de contravention et du document « notice de paiement » qui y est joint. Si ces documents permettaient de bien comprendre le dispositif mis en œuvre, ils ont néanmoins fait l'objet d'améliorations conformément aux recommandations du Défenseur des droits. Ainsi, il n'est pas prévu de modifier ces documents dès lors que la notice de paiement comporte clairement les quatre situations que le représentant légal de la personne morale peut rencontrer ainsi que les procédures à suivre, à savoir « vous avez vous-même commis l'infraction », « l'infraction a été commise par quelqu'un d'autres que vous », « vous n'êtes pas en mesure de désigner la personne qui a commis l'infraction » et « vous voulez contester

l'infraction ». Si dans certaines situations professionnelles, la distinction entre les actes relevant de l'activité professionnelle et ceux relevant de la vie personnelle est difficile, la démarche d'immatriculer un véhicule au titre de la personne morale est toujours un choix, matérialisé par les informations inscrites dans le CERFA de demande d'immatriculation, ou communiquées dans le cadre des télé-procédures, et par les pièces justificatives produites à l'appui de cette démarche. Ce choix confère aux représentants légaux des droits et des avantages, mais aussi des obligations. Parmi ces obligations, figurent notamment celle d'être en mesure d'identifier et de désigner le conducteur qui commet des infractions au volant du véhicule et celle de se désigner en tant que conducteur lorsque le représentant légal commet lui-même une infraction au volant du véhicule.

\*\*\*

## **Prise en charge - Reconversion agents territoriaux**

[Question N° 14080 de Mme Isabelle Rauch \(La République en Marche - Moselle \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 13/11/2018 page : 10075 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Nationale du 16/07/2019 page : 6664](#)

La procédure de reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions est fixée par

chacune des lois statutaires des trois versants de la fonction publique et par des décrets précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif : il s'agit, pour la fonction publique de l'État, de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et du décret pris pour son application n° 84-1051 du 30 novembre 1984, pour la fonction publique territoriale des articles 81 à 86 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 et pour la fonction publique hospitalière des articles 71 à 76 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et du

décret n° 89-376 du 8 juin 1989. La procédure de reclassement s'applique au fonctionnaire dont l'état de santé, après avis du comité médical, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer les fonctions de son grade ou de son corps. Elle se déroule de la manière suivante : le fonctionnaire, qui a présenté une demande de reclassement, doit se voir proposer par l'administration plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité pour l'administration de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée. Le fonctionnaire peut être détaché dans un corps ou un cadre d'emplois d'un niveau équivalent ou inférieur. Il peut demander son intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement à l'expiration d'un délai d'un an. Selon les données du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, 5 473 fonctionnaires de l'État étaient reclassés en 2015 dont 1 217 au titre de l'année, dans la fonction publique territoriale, 14 352 agents étaient reclassés en 2015 dont 2 832 au titre de l'année et dans la fonction publique hospitalière 12 955 agents étaient reclassés en 2015 dont 2 167 au titre de l'année. Afin d'améliorer le reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, a institué une **période de préparation au reclassement. Ce dispositif a pour objet de mieux accompagner les fonctionnaires**

**reconnus inaptes pour des raisons de santé, vers l'exercice de nouveaux métiers ou de nouvelles fonctions.**

L'article 9 de l'ordonnance précitée a modifié l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et ajouté un article 85-1 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et un article 75-1 dans la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, afin d'instaurer la période de préparation au reclassement dans les trois versants de la fonction publique. Les conditions de mise en œuvre du dispositif pour les fonctionnaires de l'État sont fixées par le décret n° 2018-502 du 20 juin 2018. Ce décret prévoit que, pendant une durée maximale d'un an, le fonctionnaire pourra bénéficier d'un accompagnement individualisé, d'actions de formation et de la possibilité de découvrir de nouveaux environnements professionnels à l'occasion de périodes d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes, y compris en dehors de l'administration d'origine de l'agent. Ce processus de transition professionnelle, co-construit avec l'intéressé, fera l'objet d'évaluations régulières. Durant la période de préparation au reclassement, l'agent demeurera en position d'activité et bénéficiera du maintien de son traitement. Ce cadre réglementaire est transposé, avec les adaptations nécessaires, pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière : le 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 a été publié au Journal officiel du 7 mars 2019 ; le projet de décret concernant les fonctionnaires hospitaliers est en cours d'examen par le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière. S'agissant de l'offre de service en la matière, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique prend en charge le financement d'actions de formation à destination des agents reconnus inaptes en vue de leur reconversion sur prescription du médecin de prévention, en cas de risque de désinsertion professionnelle. Ces formations ne sont aujourd'hui mobilisables que sur des métiers existant au sein des trois versants de la fonction publique. Une concertation interprofessionnelle relative à la rénovation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap a été ouverte en février 2018 par la ministre du travail, la secrétaire d'Etat en charges des personnes handicapées et moi-même. Après un premier volet dédié à la réforme de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, par le biais en particulier des dispositions relatives à la politique d'emploi des personnes handicapées figurant dans la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, un second volet de cette concertation a été ouvert en juillet dernier et porte sur l'évolution de l'offre de services à destination des employeurs et des personnes en situation de handicap. A ces dispositions spécifiques aux agents

reconnus inaptes, s'ajoute l'application des dispositions de droit commun dont ils peuvent bénéficier en amont du reclassement. L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a étendu à l'ensemble des agents publics, titulaires comme contractuels, le bénéfice du compte personnel de formation. Depuis la mise en œuvre de ce compte, les agents peuvent utiliser leurs droits à formation pour accéder à une qualification ou développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Ils peuvent dans ce cadre, demander à leur employeur de financer le suivi d'une action de formation en restant en position d'activité (ce qui implique le maintien du traitement), sans aucune restriction quant à la nature du projet professionnel. Un agent public qui souhaite s'engager dans une activité libérale est dès lors tout à fait habilité à solliciter son employeur en vue d'acquérir les compétences nécessaires à la réalisation de ce projet. Si l'acquisition des droits CPF est plafonnée à 150 heures, un dispositif spécifique visant à prévenir les situations d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été mis en place par la même ordonnance. Un agent peut dans ce cadre, bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures, en complément des droits acquis. Un agent qui disposerait de 150 heures sur son compte personnel de formation peut donc demander à son employeur de financer une formation qui excède ses

droits, et ce, dans la limite de 300 heures (150 + 150). Il lui suffit pour cela de solliciter un médecin du travail ou de prévention en vue d'obtenir la délivrance d'une attestation précisant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses

conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions. Lorsque l'agent a été déclaré inapte, il relève alors du dispositif de la période de préparation au reclassement.

\*\*\*

### **Prise en charge du coût de la complémentaire santé dans le secteur public**

[Question N° 18041 de M. Xavier Batut \(La République en Marche - Seine-Maritime\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 26/03/2019 page : 2681 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Nationale du 16/07/2019 page : 6670](#)

Des différences existent entre le régime de protection sociale complémentaire des agents publics et celui applicable aux salariés du secteur privé. En effet, ces derniers peuvent bénéficier d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursement complémentaire des frais de santé et d'une participation financière de l'employeur au moins égale à 50 % de la cotisation. En ce qui concerne le régime applicable aux agents publics, l'article 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, permet aux employeurs publics de participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs personnels sous réserve que les garanties sélectionnées après mise en

concurrence mettent en œuvre des mécanismes de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités. Les versants État et territorial de la fonction publique ont, chacun, décliné cette possibilité de participation financière à la protection sociale complémentaire de leurs agents en tenant compte de leurs spécificités. Ainsi, dans la fonction publique de l'État, le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, prévoit la procédure de référencement au terme de laquelle, après mise en concurrence, l'employeur public sélectionne un ou plusieurs organismes de protection sociale complémentaire et signe avec eux une ou plusieurs conventions pour une durée de sept ans. La participation financière de l'employeur, versée indirectement via l'organisme de référence, est plafonnée au montant budgétaire maximum fixé annuellement par l'employeur public dans la limite du montant des transferts de solidarité effectivement réalisés par l'organisme. Dans la fonction publique territoriale, le décret n° 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, prévoit deux processus de participation financière : le conventionnement et la labellisation. Ces dispositifs donnent lieu au versement d'une participation per capita directement à l'agent ou indirectement via l'organisme sélectionné. Le montant de la participation financière est fixé par délibération de la collectivité locale ou par l'établissement public local et correspond à l'effort financier consenti par l'employeur public. Concernant le versant hospitalier de la fonction publique, l'article 44 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, prévoit la prise en charge par l'établissement d'affectation du fonctionnaire des frais d'hospitalisation dans la limite de 6 mois. Le fonctionnaire bénéficie également de la prise en charge par l'établissement des soins médicaux et des produits pharmaceutiques qui leur sont délivrés pour leur usage personnel par la pharmacie de l'établissement, sur prescription d'un médecin de

l'établissement. À ce droit, aux soins gratuits s'ajoute la prestation maladie, dispositif proposé par les organismes de gestion de l'action sociale et visant à compenser la perte de rémunération des agents ayant épuisé leurs droits statutaires de rémunération à plein traitement pour maladie. Le ministre de l'action et des comptes publics a proposé qu'un bilan pour les trois versants de la fonction publique soit réalisé, en vue du lancement d'une réflexion sur la protection sociale complémentaire. À cette fin, une mission a été confiée à l'inspection générale de l'administration, l'inspection générale des finances et l'inspection générale des affaires sociales pour produire les éléments d'état des lieux et éclairer la concertation qui sera engagée avec les organisations représentatives des personnels et des employeurs publics dans le cadre de l'agenda social 2019. Ces travaux viendront éclairer le Gouvernement dans la rédaction de l'ordonnance prévue par le projet de loi de transformation de la fonction publique et qui traitera de la protection sociale complémentaire des agents publics.

\*\*\*

## Annuaire des services

### **STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : [bourse.emploi@cdg49.fr](mailto:bourse.emploi@cdg49.fr)

### **SERVICE PAYE**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

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

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

### **SERVICE GESTION DES CARRIERES**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

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

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

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

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

Téléphone :

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

Courriel :

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

### **SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES**

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

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- [formation.handicap@cdg49.fr](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto:instances.medicales@cdg49.fr)

### **SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 93

Courriel :

- [hygiene.securite@cdg49.fr](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto:comite.technique@cdg49.fr)

### **SERVICE DOCUMENTATION**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 87

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

\* 16H00 le vendredi