



---

Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

Textes officiels	2
Circulaires	2
Jurisprudence	3
Réponses ministérielles	9
Informations générales	1

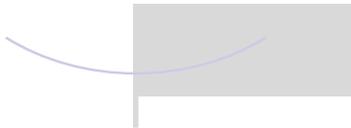
---

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 4
- Circulaires page 6
- Information générale page 7
- Réponses ministérielles page 8
- Annuaire des services page 17



## Textes officiels

### [LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

Cette loi est organisée autour de 5 titres :

I - Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

II - Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

III - Simplifier le cadre de gestion des agents publics

IV - Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

V - Renforcer l'égalité professionnelle

Le sixième titre étant relatif à l'entrée en vigueur.

[Présentation de la loi de transformation de la fonction publique](#)

\*\*\*

### [Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage](#)

Ce décret abroge l'agrément de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et de ses textes associés. Le texte définit les modalités d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi, les mesures favorisant le retour à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels, les règles relatives aux contributions chômage et les mesures de coordination avec d'autres régimes d'assurance chômage ou d'allocations. Il

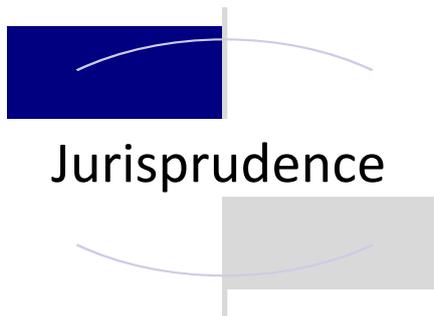
modifie en particulier la **durée minimale d'affiliation exigée** pour s'ouvrir des droits au chômage ainsi que le seuil permettant un rechargement des droits. Il adapte également les durées de la période de référence d'affiliation et de la période de référence calcul. Il définit aussi les modalités d'application et de coordination des nouveaux droits à indemnisation ouverts par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants, y compris pour le régime d'assurance chômage mahorais. Il prévoit l'application d'un **coefficient de**

**dégressivité** de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, et fixe un montant plancher d'indemnisation en-dessous duquel la dégressivité ne s'applique pas. Il **modifie également les modalités de calcul du salaire journalier de référence** afin de mieux prendre en compte, dans le calcul du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, la moyenne des

rémunérations antérieures perçues sur la période de référence. Enfin, il met en place une modulation des contributions chômage patronales des entreprises pour celles relevant d'un secteur d'activité à taux de séparation très élevés.

Ce décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2019 (sous réserve des dispositions du II et du III de son article 5).

\*\*\*



## Jurisprudence

**Affectation et mutation - mutations soumises à l'avis des CAP car comportant un changement de résidence administrative (1er al. de l'art. 52 de la loi du 26 janvier 1984) - limites géographiques de la résidence administrative - principe - délimitation par l'autorité compétente ou, à défaut, commune du service auquel est affecté l'agent, y compris lorsque l'activité de ce service est organisé sur plusieurs communes.**

**[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 11/07/2019, 417168, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)**

*En l'absence de toute disposition légale définissant la résidence administrative pour l'application du premier alinéa de l'article 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, il appartient à l'autorité compétente, de déterminer, sous le contrôle du juge, les limites géographiques de la résidence administrative. Si la résidence administrative s'entend en général de la commune où se trouve le service auquel est affecté l'agent, il en va différemment dans le cas où l'activité du*

*service est organisée sur plusieurs communes. Dans cette hypothèse, il incombe à l'autorité compétente, sous le contrôle du juge, d'indiquer à ses services quelles communes constituent une résidence administrative unique. Lorsque l'autorité compétente n'a pas procédé à cette délimitation, la résidence administrative s'entend, par défaut, de la commune où se trouve le service auquel est affecté l'agent.*

*En l'espèce, un sapeur pompier volontaire professionnel titulaire d'un service départemental d'incendie et de secours a été affecté dans une autre caserne à la suite d'un avancement. Un tribunal administratif et une cour administrative d'appel, après avoir relevé que l'autorité administrative n'avait pas déterminé, à la date de la mesure litigieuse, les limites géographiques de la résidence administrative des agents du SDIS, a jugé que la mutation du requérant n'emportait pas de changement de résidence au sens des dispositions précitées de l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984, au motif que ces deux communes étaient membres de la même communauté urbaine. Toutefois, les juges de cassation estime qu'en statuant ainsi, sans prendre en considération la commune d'implantation de la caserne à laquelle était affecté l'agent, la cour a*

*commis une erreur de droit. Ainsi, le requérant est fondé à demander*

*l'annulation de l'arrêt attaqué.*

\*\*\*

## **Protection fonctionnelle.**

[Conseil d'État, 10ème - 9ème chambres réunies, 24/07/2019, 430253, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

*L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 établit à la charge de la collectivité publique et au profit des agents publics, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à raison de leurs fonctions, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général. Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire ou l'agent public est exposé, notamment en cas de diffamation, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis. La mise en oeuvre de cette obligation peut notamment conduire*

*l'administration à assister son agent dans l'exercice des poursuites judiciaires qu'il entreprendrait pour se défendre. Il appartient dans chaque cas à l'autorité administrative compétente de prendre les mesures lui permettant de remplir son obligation vis-à-vis de son agent, sous le contrôle du juge et compte tenu de l'ensemble des circonstances.*

*La protection fonctionnelle due ainsi par l'administration à son agent victime de diffamations par voie de presse **peut, le cas échéant parmi d'autres modalités, prendre la forme de l'exercice d'un droit de réponse** adressé par l'administration au média en cause ou par l'agent diffamé lui-même dûment autorisé à cette fin par son administration. **Il appartient à l'administration d'apprécier si, compte tenu du contexte, l'exercice d'un tel droit de réponse est la modalité appropriée pour assurer la protection qu'elle doit à son agent.***

\*\*\*

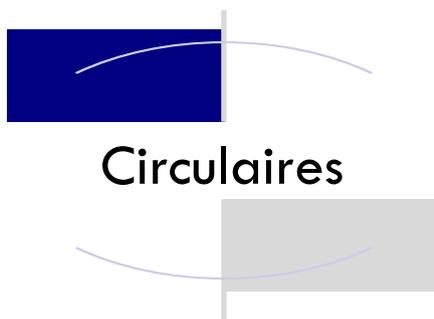
## **Loi de transformation de la fonction publique – Conformité.**

[Décision n° 2019-790 DC du 1er août 2019](#)

Le Conseil Constitutionnel a rendu une décision indiquant la conformité des dispositions pour lesquels cette instance à été saisi.

Sont, notamment, jugés conforme à la constitution, la réforme des instances du dialogue social et de l'examen de décisions individuelles, l'élargissement du recours aux agents contractuels et l'encadrement de l'exercice du droit de grève dans certains services publics locaux.

[JORF n°0182 du 7 août 2019.](#)



## Circulaires

[Note d'information de la DGCL du 30 juillet 2019 relative aux modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement \(PPR\) instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.](#)

Cette note de la DGCL **précise les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement**

**(PPR)** instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Les modalités de mise en œuvre de la PPR dans la fonction publique territoriale sont fixées par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019, qui prévoit diverses modifications du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

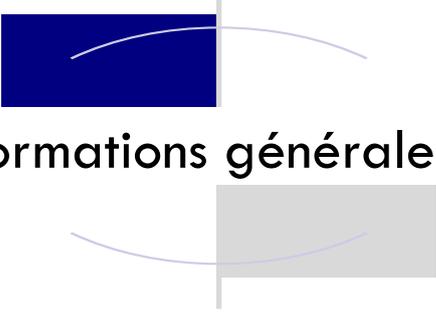
\*\*\*

[Circulaire CIR-22/2019, précisant les modalités de gestion des maladies professionnelles dans le cadre des conditions renouvelées posées par le décret du 23 avril 2019. Pour mise en œuvre 1<sup>er</sup> décembre 2019](#)

Cette circulaire de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) détaille le processus de gestion des maladies

professionnelles, réalisé conjointement par les caisses primaires d'assurance maladie et les échelons locaux du service médical. La circulaire anticipe la réforme portée par le 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**.

\*\*\*



## Informations générales

### SFT et garde alternée

L'[article 20](#) de la loi 83-634 a été modifié par la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique.

Cet article prévoit désormais qu'en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à

l'article 373-2-9 du code civil, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement **peut être partagée par moitié entre les deux parents**

- ✓ soit sur demande conjointe des parents,
- ✓ soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.



## Réponses ministérielles



### **Évolution de carrière des agents engagés en contrat à durée indéterminée dans la fonction publique**

[Question écrite n° 09834 de Mme Isabelle Raimond-Pavero \(Indre-et-Loire - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 04/04/2019 - page 1755 – Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 01/08/2019 - page 4108](#)

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, 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'auteur 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. En application de ces dispositions réglementaires, la rémunération des agents contractuels doit être réévaluée au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. Il appartient à chaque employeur de prévoir les modalités de mise en œuvre de cette réévaluation, **laquelle n'implique pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue par l'agent. Cette augmentation ne doit ni être excessive – sous peine de constituer une modification substantielle justifiant un nouveau contrat – ni générer une progression**

**automatique de la rémunération des agents contractuels sur une longue période** (CE, 17 octobre 1997, n°152913). En outre, la détermination de règles impératives concernant les revalorisations salariales des agents en CDI, calquées par exemple sur l'évolution indiciaire des agents titulaires, contribuerait à rigidifier le cadre de rémunération de ces agents en contradiction avec la souplesse de la relation contractuelle. 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 le mérite des agents publics, y compris contractuels, dans le cadre de leur rémunération. Le projet de loi de transformation de la fonction publique sécurise les composantes de la rémunération des contractuels et permet la prise en compte de leurs mérites individuels et des résultats collectifs du service dans leur rémunération. Cette disposition permettra de développer la part indemnitaire de la rémunération des contractuels, au même titre que les fonctionnaires, pour mieux valoriser leur engagement professionnel. Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions seront débattues avec les organisations syndicales représentatives et les employeurs publics dans les prochains mois, parallèlement aux travaux de déploiement de l'indemnité de fin de contrat, également prévue par le projet de loi, et qui a vocation à prévenir la précarité dans le recours au contrat à durée déterminée dans la fonction publique.

\*\*\*

## Régime d'allocation de retour à l'emploi des agents contractuels de la fonction publique territoriale

[Question écrite n° 08437 de M. Roger Karoutchi \(Hauts-de-Seine - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 17/01/2019 - page 214, Réponse du Secrétariat d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 08/08/2019 - page 4201](#)

L'article L. 5312-1 du code du travail confie à Pôle emploi la mission d'accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes à la recherche d'un emploi et de procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi. Dès le terme de son contrat, l'agent doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi. En application de l'article R. 1234-9 du même code, l'employeur a **l'obligation de remettre à son ancien agent une attestation lui permettant de faire valoir ses droits et de transmettre ce même document à Pôle emploi**. Ce texte s'applique à tous les employeurs, quelle que soit leur situation au regard du régime d'assurance chômage et **s'impose également aux employeurs publics en auto-assurance**. Si les collectivités

territoriales et leurs établissements publics doivent assurer eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation d'assurance de leurs agents titulaires, l'article L. 5424-2 du code du travail leur permet d'adhérer au régime d'assurance pour leurs agents contractuels. Dans ce cas, l'indemnisation chômage du demandeur d'emploi est alors prise en charge par Pôle emploi. Lorsque l'employeur territorial est en auto-assurance, la décision portant sur la qualification de la perte d'emploi pour décider de l'attribution de l'allocation chômage à son ancien agent lui appartient. L'employeur apprécie, dans le cadre de la réglementation générale de l'assurance chômage et sous le contrôle du juge, le respect des conditions requises pour l'ouverture des droits. Enfin, Pôle emploi doit fournir toutes les informations et attestations nécessaires à la qualification de la perte d'emploi à l'employeur public qui en fait la demande. Conscient des difficultés rencontrées par les employeurs publics en auto-assurance, une discussion mériterait d'être engagée avec Pôle emploi pour définir précisément les modalités de transfert d'informations à la collectivité employeur et les délais de transmission.

\*\*\*

## **Modalités de calcul du remboursement des frais de repas des fonctionnaires en formation**

[Question écrite n° 08735 de Mme Agnès Canayer \(Seine-Maritime - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 07/02/2019 - page 636, Réponse du Secrétariat d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 08/08/2019 - page 4202](#)

L'article 1er du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001, qui fixe les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics relevant de la fonction publique territoriale, prévoit que les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents territoriaux sont, sauf disposition contraire, celles fixées par 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'État. Il en résulte que les frais de repas des agents des collectivités locales sont actuellement indemnisés forfaitairement. Par une délibération n° 2017-12-13-0005 le Conseil national d'évaluation des normes a recommandé « à l'administration d'engager une modification de l'article 7-1 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 pour laisser aux collectivités territoriales et à leurs groupements la possibilité de déroger au mode de remboursement forfaitaire des

frais de repas et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite d'un plafond équivalent au montant du forfait de 15,25 € défini par 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. Au regard de cet avis et dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales, un projet de décret est en cours d'élaboration afin d'ouvrir la possibilité de déroger au principe du remboursement forfaitaire des frais de repas en cas de déplacements des fonctionnaires territoriaux par une délibération prévoyant leur remboursement aux frais réels, comme cela a d'ailleurs été annoncé lors du rendez-vous salarial du 2 juillet 2019, présidé par Monsieur Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics. Le remboursement aux frais réels des repas en cas de déplacements temporaires des agents territoriaux ne sera possible qu'à condition que la collectivité territoriale ou l'établissement public local ait préalablement délibéré en ce sens. Ce remboursement ne pourra toutefois pas dépasser le plafond équivalent au montant du forfait défini par l'arrêté du 3 juillet 2006 susvisé, préservant ainsi le principe de parité avec la fonction publique de l'État. Ce plafond sera revalorisé à 17,50 €, comme annoncé lors du rendez-vous salarial du 2 juillet 2019.

\*\*\*

## **Mise en place d'une bonification indiciaire pour les agents de prévention**

[Question écrite n° 10291 de Mme Patricia Morhet-Richaud \(Hautes-Alpes - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 09/05/2019 - page 2476, Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 08/08/2019 - page 4215](#)

Le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 modifié portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique

territoriale est d'application stricte. L'attribution de la NBI au titre du décret précité nécessite d'exercer l'une des fonctions limitativement énumérées à l'annexe de ce texte. De nouvelles fonctions, telles que celles exercées par les assistants de prévention et les conseillers de prévention, n'ont pas été rendues éligibles à la NBI. Néanmoins, ces fonctions peuvent être valorisées par l'attribution d'un régime indemnitaire plus favorable, notamment dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (RIFSEEP).

\*\*\*

## **Paiement du compte épargne-temps dans le cas des retraites pour invalidité (non)**

[Question écrite n° 18621 de M. David Habib \(Socialistes et apparentés - Pyrénées-Atlantiques\) publiée dans le JOAN du 09/04/2019 page : 3130, Réponse de M. le ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JOAN du 06/08/2019 page : 7342](#)

En application des dispositions des articles 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique

territoriale, lorsqu'une collectivité ou un établissement a pris une délibération, tendant à l'indemnisation ou à la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) des droits épargnés sur le compte épargne-temps et lorsqu'au terme de chaque année civile le nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur à quinze, l'agent peut opter, dans les proportions qu'il souhaite, pour le maintien des jours sur le C.E.T, la prise de jours de congés, l'indemnisation forfaitaire des jours épargnés ou encore la prise en compte des jours au sein du régime de RAFP s'il s'agit de fonctionnaires. Dans le

cas contraire, les jours déposés sur un CET ne peuvent qu'être utilisés sous forme de congés. 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 d'indemnisation de ces jours ou de versement au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique dans les conditions précitées, nécessitant

effectivement que la collectivité ou l'établissement ait pris une délibération en ce sens. Une seule exception a été prévue lorsque l'agent décède et au profit de ses ayants droit. À ce jour, aucune autre dérogation du même type n'est envisagée dans les autres cas de figure de cessation d'activité indépendante de la volonté de l'agent, notamment en cas d'invalidité.

\*\*\*

### **Fonction publique territoriale - Remplacement de fonctionnaires territoriaux - Communes rurales**

[Question écrite n° 13293 de M. Grégory Besson-Moreau \(La République en Marche - Aube\) publiée dans le JOAN du 16/10/2018 page : 9178, Réponse de M. le ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JOAN du 06/08/2019 page : 7335](#)

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 précité, 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. Dans le cadre du projet de loi de transformation de la fonction publique, il est ainsi prévu de modifier l'article 3-3 précité en étendant le recrutement d'agents contractuels à l'ensemble des emplois des communes de moins de 1 000 habitants et EPCI de moins de 15 000 habitants, quelle que soit leur quotité de travail, les autres collectivités pouvant par

ailleurs les recruter si la quotité de travail est inférieure à 50 % d'un temps complet. D'autre part une extension des cas de recours au contrat pour remplacer un agent titulaire absent est également

prévue par ce même projet de loi qui devrait être adopté d'ici la fin du mois de juillet par le Parlement. Ces évolutions sont de nature à répondre aux besoins des petites collectivités.

\*\*\*

## **Fonctionnaires et agents publics – Télétravail - Handicap**

[Question écrite n° 16554 de Mme Gisèle Biémouret \(Socialistes et apparentés - Gers\) publiée dans le JOAN du 05/02/2019 page : 1007, Réponse de M. le ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JOAN du 06/08/2019 page : 7340](#)

Le cadre législatif et réglementaire du télétravail dans la fonction publique a été fixé : - par la loi n° 2012 - 347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ; - par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Par ailleurs, l'article 26 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, prévoit que le médecin de prévention est habilité à proposer des

aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. L'aménagement de poste proposé dans ce cadre peut consister en la mise en œuvre du télétravail. Que le télétravail soit mis en œuvre dans le cadre du dispositif du décret du 8 mai 1982 ou dans le cadre de celui du décret du 11 février 2016 est sans impact sur la prise en charge de l'aménagement du poste de travail par l'employeur. En effet, l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que les employeurs publics prennent les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser. L'article 5 du décret du 11 février 2016, qui a été modifié par le 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, précise quant à lui que, lorsque la demande de télétravail est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination doit mettre en

œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires. Il est précisé que le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la

Fonction publique prend en charge le financement du surcoût lié au handicap pour l'aménagement du poste de télétravail.

\*\*\*

### **Possibilité d'étendre la NBI au PATS au sein des SDIS (non)**

[Question écrite n° 13613 de M. André Chassaigne \(Gauche démocrate et républicaine - Puy-de-Dôme\) publiée dans le JOAN du 23/10/2018 page : 9467, Réponse de M. le ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JOAN du 06/08/2019 page : 7338](#)

L'annexe du décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique territoriale (FPT) exerçant dans les zones à caractère sensible prévoit les fonctions éligibles à la NBI. Les fonctions énoncées au point 28 de l'annexe du décret précité, « fonctions polyvalentes liées à l'entretien, la salubrité, à la conduite de véhicules et tâches techniques », ne correspondent pas aux missions normalement exercées par les personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) des

services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). En effet, les PATS sont chargés de l'ensemble des fonctions dites « support », qui comprennent des tâches semblables à celles nécessaires au bon fonctionnement de toute administration (secrétariat, ressources humaines, comptabilité, finances ...) et des tâches liées à l'entretien des équipements qu'utilisent les sapeurs-pompiers. Etendre le bénéfice de la NBI à l'ensemble des PATS, qui relèvent du droit commun de la FPT, nécessiterait en premier lieu de définir les missions spécifiques les rendant éligibles à la NBI et aurait ensuite pour conséquence de permettre son attribution à l'ensemble des agents de la FPT exerçant dans les zones à caractère sensible et ayant des fonctions similaires aux PATS. Une telle mesure n'est pas envisageable en raison de son coût élevé qui se traduirait par une charge financière supplémentaire pour les collectivités territoriales.

\*\*\*

### **Nombre de fonctionnaires bénéficiant de promotions avant départ**

[Question écrite n° 18858 de M. Fabrice Brun \(Les Républicains - Ardèche\) publiée](#)

[dans le JOAN du 16/04/2019 page : 3370, Réponse de M. le ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JOAN du 06/08/2019 page : 7343](#)

Il n'existe pas de source statistique qui permette de suivre précisément et en continu ce phénomène. Le service statistique du ministère de la santé, la DREES, a produit en 2014 une étude originale pour le Conseil d'orientation des retraites spécifiquement sur cette problématique (note du 26 mars 2014 DREES-BRET N° 14-20 disponible sur le site du COR). Cette note est fournie en annexe. A cette fin la DREES a dû comparer deux sources d'information différentes, l'échantillon inter-régimes (EIR) de 2008 ainsi que le panel « État » produit par

l'Insee. Cette étude à la méthodologie complexe et peu reproductible fait l'objet de précautions d'interprétation de la part de ses auteurs dans sa partie introductive. Elle porte sur la génération « 1942 » partant en 2008, fonctionnaires civils de l'État. Les principaux résultats mis en exergue sont les suivants : - « Les fonctionnaires changent moins fréquemment d'indice la dernière année d'activité qu'en moyenne lors des 4 années précédentes » ; - « Les profils de ceux qui changent d'indice la dernière année d'activité sont assez proches de ceux qui changent dans les années précédentes ». Ainsi, sur l'échantillon observé de la génération 1947, il ne peut être mis en exergue de phénomène significatif de coup de chapeau.

\*\*\*

## Annuaire des services

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

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

Téléphone : 02 41 24 18 80

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

### **SERVICE PAYE**

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

Téléphone :

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

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

### **SERVICE GESTION DES CARRIERES**

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

Téléphone :

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

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

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

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

Téléphone :

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

Courriel :

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

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

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

Téléphone :

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