

Centre Départemental  
de Gestion  
FPT 49

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

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

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Textes officiels        | 2 |
| Circulaires             | - |
| Jurisprudence           | 6 |
| Réponses ministérielles | 1 |
| Informations générales  | 1 |

Retrouvez le  
CDG INFO

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

**N°2019-09**

Publié le 20 septembre 2019



# CDG INFO



---

## Instances Paritaires

- **Comité Technique :**
  - le lundi 14/10/2019 - Délai d'envoi forclos
  - le lundi 02/12/2019 - Date de fin de réception des dossiers le 31/10/2019
- **Commission Administrative Paritaire :**
  - le mardi 15/10/2019 - Délai d'envoi forclos
  - CAP de décembre - Fin de réception des dossiers le 05/11/2019

---

## Instances Médicales

- **Comité Médical :** - le mardi 15 octobre 2019
- **Commission de réforme :** - le jeudi 17 octobre 2019

---

## Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 3
- Information générale page 8
- Réponses ministérielles page 9
- Annuaire des services page 10

\*\*\*



## Textes officiels

[Arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

Cet arrêté précise les informations qui devront figurer dans le bilan social de l'année 2019.

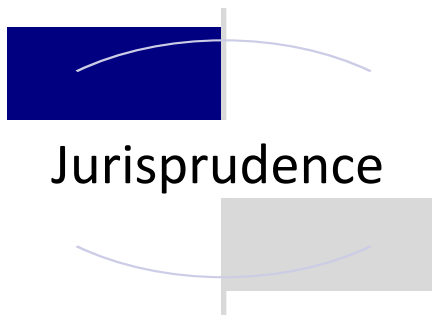
\*\*\*

[Décret n° 2019-945 du 9 septembre 2019 modifiant le décret n° 2017-142 du 6 février 2017 fixant les modalités d'organisation des concours et de l'examen professionnel prévus aux articles 5 et 13 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels](#)

Ce décret modifie les épreuves de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels.

La phase d'admissibilité comprend une épreuve écrite de résolution d'un cas pratique. La phase d'admission comprend une épreuve orale d'entretien avec le jury. Ce texte est applicable aux concours et examens professionnels dont l'arrêté d'ouverture est publié après son entrée en vigueur.

\*\*\*



## Jurisprudence

### Devoir de réserve du fonctionnaire – même en cas de harcèlement.

[CAA de LYON, 3ème chambre - formation à 3, 25/06/2019, 17LY02345, Inédit au recueil Lebon](#)

Un fonctionnaire est astreint à son devoir de réserve, même en cas de harcèlement.

En l'espèce, une autorité territoriale conteste le jugement par lequel un tribunal a annulé une sanction disciplinaire de blâme et un arrêté d'avancement d'échelon à l'ancienneté maximale.

Les juges rappellent *qu'un agent public ne peut être sanctionné lorsqu'il est amené à dénoncer des faits de harcèlement moral dont il est la victime ou le témoin, mais que cet agent **n'en reste pas moins soumis au devoir de réserve** qui impose à tout agent public de faire preuve de mesure dans son expression, **même pour dénoncer une situation de harcèlement moral**, notamment lorsque cette dénonciation est diffusée, fût-ce de manière limitée, aux seuls élus de la collectivité employeur.*

*En raison du refus de la laisser participer aux fonctions de secrétariat de bureau de vote pour les élections régionales, une agente a adressé à son autorité territoriale un courriel, dont elle a adressé copie à plusieurs élus municipaux, dans lequel elle faisait part de son incompréhension et dénonçait le harcèlement moral dont elle s'estimait victime, en y écrivant, notamment, que « L'hypocrisie a donc remplacé une fois de plus le courage » qu'elle se considérait traitée « moins bien qu'un chien à qui on octroie parfois une niche », qu'elle était la « seule des agents habitués à participer à un secrétariat d'élection » à « me faire jeter ». La façon de faire est « DEGUEULASSE » ou encore, qu'elle avait été privée de participer à un repas « de façon brutale et lâche ».*

*En employant de telles expressions, qui par leur caractère excessif, s'écartent de la mesure nécessaire aux relations professionnelles et en les diffusant à un large cercle d'élus municipaux, l'agente a méconnu le devoir de réserve qui s'imposait à elle. **Un tel manquement était, par suite et à supposer même établie la situation de harcèlement moral qu'elle entendait dénoncer, de nature à justifier que lui fût infligée une sanction disciplinaire.***

**Contrats successifs - recours abusif à des contrats à durée déterminée – évaluation du préjudice.**

[CAA de PARIS, 4ème chambre, 26/06/2019, 18PA01755, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a exercé dans une commune les fonctions d'agent d'entretien, de 2000 à 2011, en qualité de contractuel. Cet agent a bénéficié de 56 contrats à durée déterminée successifs. Au terme du dernier contrat, n'ayant pas été renouvelé et arguant du caractère abusif de cette succession de contrats, il a demandé la réparation des préjudices qu'il estime avoir subis du fait de la décision refusant de renouveler son dernier contrat. Un Tribunal administratif a condamné la commune à verser une somme de 1 000 euros à l'agent et a rejeté le surplus des conclusions de ce dernier. Après un appel contre le jugement dont l'agent a été débouté, il s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat. le Conseil d'Etat a annulé l'arrêt rejetant l'appel et renvoyé devant le Cour administrative d'appel de Paris l'affaire.

La Cour d'administrative d'appel rappelle que si les dispositions législatives *offrent la possibilité de recourir, le cas échéant, à une succession de contrats à durée déterminée, elles ne font cependant pas*

*obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de tels contrats, l'agent concerné puisse se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Dans cette hypothèse, il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.*

**Pour évaluer le préjudice**, les juges au regard de la dernière rémunération nette perçue et de la durée de service calculent que l'agent aurait pu prétendre à 7 656 euros en cas de licenciement, s'il avait été employé dans le cadre d'un CDI. A cela s'ajoute un préjudice moral pour rupture brutale des relations contractuelles évalué à 1000 euros. Enfin, le préjudice résultant du non-respect du préavis, pour l'informer du non-renouvellement de son contrat est évalué en l'espèce à 1 000 euros.

La commune est donc en dans ce litige, condamné à verser la somme de 9 656 euros pour dédommager l'agent.

\*\*\*

**Fonctionnaire à temps non complet – gestion de l'inaptitude physique – inaptitude de l'agent à ses fonctions – obligation de reclassement – conditions pour un licenciement.**

[CAA de NANCY, 3ème chambre - formation à 3, 23/07/2019, 17NC02298, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente, à temps non complet, conteste son licenciement pour inaptitude physique, intervenu par arrêté du 19 juin 2015.

La commune avait provisoirement affecté l'agente dans un emploi administratif du 23 juin au 21 octobre 2014, dans la perspective d'un reclassement professionnel. Elle soutient néanmoins que les qualifications insuffisantes de l'agente n'ont pas permis une affectation définitive dans un poste compatible avec son état de santé.

Si le comité médical a rendu deux avis (25 mars et 18 novembre 2015) indiquant la requérante totalement et définitivement inapte à toutes fonctions, le comité médical supérieur a considéré (le 11 mai 2016) que l'agente n'était pas

inapte de manière absolue et définitive à toutes fonctions et qu'un reclassement professionnel était nécessaire.

Les juges confirment donc l'annulation du l'arrêté portant licenciement, considérant que l'autorité territoriale ne pouvait légalement prononcer le licenciement pour inaptitude physique. Par ailleurs, rien ne montre les mesures de reclassement envisagées auraient été effectuées dans les conditions prévues par la réglementation et que l'employeur aurait rempli ses obligations de reclassement au regard de celle-ci. Dans ces conditions, il n'est pas plus établi que l'agente ne pouvait faire l'objet d'un reclassement à la date de l'arrêté portant licenciement pour inaptitude physique.

\*\*\*

### **Suspension d'un agent – mesure préventive – action disciplinaire – harcèlement sexuel.**

[CAA de DOUAI, 3e chambre - formation à 3, 22/11/2018, 16DA00079, Inédit au recueil Lebon](#)

Les juges rappellent qu'une mesure de suspension de ses fonctions peut intervenir à l'encontre d'un fonctionnaire, en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. Si l'autorité territoriale doit saisir sans délai le conseil de discipline en cas de suspension, elle reste une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service, mais ne constitue pas une sanction disciplinaire.

En l'espèce, un fonctionnaire territoriale contestait l'arrêté prononçant sa suspension et le jugement du tribunal administratif qui rejeté sa demande d'annulation de la décision.

La suspension peut être prononcé dès lors que les faits présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité. En l'espèce, le comportement et les propos de l'agent envers le personnel, rapportés à l'autorité territoriale, présentaient un caractère de vraisemblance suffisant, permettant de présumer que celui-ci avait commis une faute grave. Ceci a d'ailleurs été corroboré par la condamnation au pénal du requérant.

La requête en annulation déposée par l'agent est ainsi rejetée, la suspension ayant été fondée par la présomption d'un harcèlement sexuel.

## **Contractuel – Licenciement pour faute.**

[CAA de LYON, 3ème chambre - formation à 3, 13/11/2018, 17LY02188, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente contractuelle, engagée en qualité d'accompagnatrice de car de ramassage scolaire à fait l'objet d'un licenciement pour faute.

Il est reproché à l'agente : d'avoir *conduit le car de ramassage scolaire sans être titulaire du permis de conduire adéquat*, d'avoir, à deux reprises ; occasionné l'arrêt du bus *sur la chaussée pour des raisons qui lui étaient personnelles durant le ramassage scolaire* ; de ne pas respecter *les consignes de sécurité et d'ordre dans le bus*, d'embaucher à son travail *sur le trajet*

*du car scolaire et non au point de départ du circuit et de ne pas respecter l'interdiction de distribuer des bonbons dans le car scolaire.*

Ces faits, dont la matérialité est établie, *portent atteinte à la sécurité des enfants transportés, contreviennent aux consignes données par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, perturbent le bon fonctionnement du service de ramassage.* Egalement, s'agissant de la conduite sans le permis D, permettant le transport de personne, *adéquat pour un bus scolaire*, ce fait constitue une infraction pénale.

Ainsi, ces faits *sont d'une gravité suffisante pour justifier, sans erreur d'appréciation, la sanction de licenciement prise à l'encontre de l'agente.*

\*\*\*

## **Exclusion temporaire de fonction – RSA – activité exercée – revenu de remplacement.**

[Conseil d'État, 4ème et 1ère chambres réunies, 03/06/2019, 424377, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Une autorité territoriale a infligé à une agente une sanction d'exclusion temporaire des fonctions pour deux ans, sur le fondement de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Une question prioritaire de constitutionnalité est dirigée contre cet article 89, en ce que ses dispositions feraient obstacle à l'attribution de l'allocation d'assurance des travailleurs involontairement privés. Les juges rappellent que la sanction d'exclusion n'a pas pour effet de privé l'agent de son emploi, même si l'exclusion de fonction est privative de rémunération. *Alors même que l'agent exclu temporairement ne pourrait, ainsi qu'elle l'allègue, prétendre, pendant la période où court cette sanction, à l'allocation d'assurance prévue par l'article L. 5422-1 du code du travail, cette circonstance n'a pas, par elle-même, pour*

***effet d'empêcher l'agent de percevoir un revenu pendant cette même période.***

*L'exécution de la sanction ne fait, ainsi, notamment obstacle ni à ce que l'agent public exerce, tout en conservant son emploi public, **un autre emploi, sous réserve du respect des obligations déontologiques** qui s'imposent à lui, ni à ce qu'il sollicite, s'il s'y croit fondé, le **bénéfice du revenu de solidarité active***

*prévu par l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles.*

Le Conseil d'Etat juge qu'il n'y a pas lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité, les dispositions contestées ne méconnaissant pas le droit à des moyens convenables d'existence qui résulte du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 .

\*\*\*

## Informations générales

### Réunions d'information concernant la loi de transformation de la fonction publique



Le CNFPT, l'Association des Maires de France (AMF) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) se sont associés afin d'organiser des réunions d'informations ayant pour objet la

présentation des évolutions législatives introduites par la loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique.

Deux réunions d'informations sont prévues :

✓ une réunion à Nantes (Carquefou) le 14 octobre, organisée en partenariat avec les 5 centres de gestion des Pays de la Loire : Code recherche libre [sur le site du CNFPT](#) : SXD0Q (à inscrire dans la zone "Recherche libre") SXD0Q 018 (code d'inscription)

✓ une réunion à Angers le 22 novembre, dans les locaux de l'INSET, Code de recherche libre [sur le site du CNFPT](#) : SXD0Q (à inscrire dans la zone "Recherche libre") SXD0Q 024 (code d'inscription)



## Réponses ministérielles



### Direction des services d'une commune

[Question écrite n° 11700 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 18/07/2019 - page 3796 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 29/08/2019 - page 4405](#)

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par une collectivité territoriale ou un établissement public sont limitativement énumérés à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Les emplois fonctionnels ne peuvent être créés par l'organe délibérant que s'ils figurent à l'article 53 de la loi de 1984 précitée. Dans tous les cas où une collectivité territoriale ou un établissement public peut créer l'emploi de directeur général des services (DGS), l'organe délibérant ne peut créer qu'un seul emploi de cet ordre en application de l'article 2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant

dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés. En revanche, si les conditions sont réunies pour créer l'emploi de directeur général adjoint des services (DGAS), la réglementation n'en limite pas le nombre. L'article 2 du décret de 1987 précité précise que le ou les DGAS sont chargés de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS dans ses différentes fonctions. Le ou les emplois de DGAS ne peuvent donc être créés que si l'emploi fonctionnel de DGS figure au tableau des emplois de la collectivité. Cependant, il n'y a aucune obligation à ce qu'un emploi créé par l'assemblée délibérante, qu'il soit fonctionnel ou pas, soit pourvu, la nomination relevant exclusivement des prérogatives de l'autorité territoriale. **Les services de la commune peuvent donc fonctionner avec des DGAS sans que l'emploi de DGS soit pourvu. Il incombe exclusivement au maire, en sa qualité de chef de l'administration communale, d'organiser les services municipaux.**

\*\*\*

## 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