

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	3
Circulaires	-
Jurisprudence	3
Réponses ministérielles	5
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO

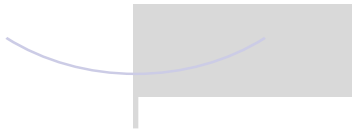
sur le site
www.cdg49.fr

N°2019-10

Publié le 08 octobre 2019



CDG INFO



Instances Paritaires

- **Comité Technique :**
 - le lundi 14/10/2019 - Délai d'envoi dépassé
 - 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 dépassé
 - CAP de décembre - Fin de réception des dossiers le 05/11/2019

Instances Médicales

- **Comité Médical :** - le mardi 19 novembre 2019
- **Commission de réforme :** - le jeudi 14 novembre 2019

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Réponses ministérielles page 10
- Annuaire des services page 15



Textes officiels

Pour mémoire : [Décret n° 2018-1048 du 28 novembre 2018 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative pour les régimes mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article R. 711-1 du code de la sécurité sociale](#)

Ce décret a pour objet de fixer les dates limites auxquelles les employeurs ainsi que les tiers mandatés pour effectuer les déclarations sociales de ceux-ci sont tenus de transmettre pour la première fois une déclaration sociale nominative.

- ANNEXE

	Effectifs physiques au 31 décembre 2017	Date à partir de laquelle la déclaration sociale nominative doit être établie
[...]		
Employeurs de la fonction publique territoriale		
Régions	Tous	01/01/2020
Organismes départementaux dont :		
- Départements	Tous	01/01/2020
- Etablissements départementaux (dont centres de gestion et services départementaux d'incendie et de secours)	Tous	01/01/2020
- Centre national de la fonction publique territoriale	Tous	01/01/2020
- Centres interdépartementaux de gestion	Tous	01/01/2020
Organismes intercommunaux dont :		
- Métropoles	Tous	01/01/2020
- Communautés urbaines	Tous	01/01/2020
- Communautés d'agglomération	Tous	01/01/2020
- Communautés de communes	Tous	01/01/2021
Organismes communaux :		
- Communes	> 100 agents	01/01/2021
- Etablissements communaux	> 350 agents	01/01/2021
[...]		

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

Publics concernés : demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage ; entreprises.

Objet : règles d'indemnisation du chômage applicables aux travailleurs privés d'emploi et règles relatives aux contributions chômage applicables aux employeurs et à certains salariés.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} novembre 2019 sous réserve des dispositions du II et du III de son article 5.

Notice : le 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.

Pour mémoire : [Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi](#)

Publics concernés : salariés, commissions paritaires interprofessionnelles régionales, institutions, organismes et opérateurs en charge du conseil en évolution

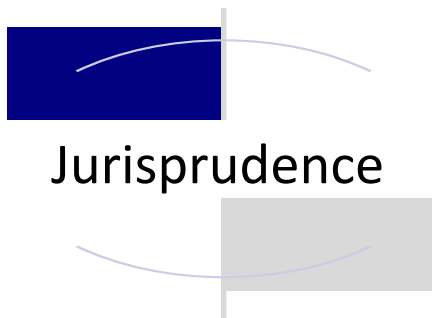
professionnelle, organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail, Pôle emploi, travailleurs privés d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage, bénéficiaires de l'allocation des travailleurs indépendants, demandeurs d'emploi concernés par l'expérimentation territoriale visant à l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Objet : examen et mise en œuvre des projets professionnels des salariés démissionnaires, mise en œuvre de l'allocation des travailleurs indépendants et expérimentation territoriale visant à l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Entrée en vigueur : le décret, sous réserve des dispositions listées à son article 2, entre en vigueur le 1er novembre 2019.

Notice : dans le cadre de l'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel, le présent décret fixe les critères selon lesquels le caractère réel et sérieux du projet est attesté par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 du code du travail. Le présent décret fixe en outre les modalités procédurales de cet

examen et définit enfin les sanctions applicables en cas d'insuffisance des démarches de mise en œuvre du projet professionnel, une fois le droit à l'allocation d'assurance ouvert. Dans le cadre de la création de l'allocation des travailleurs indépendants, le présent décret fixe les conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité auxquelles est subordonné le droit à cette allocation. Par ailleurs, le projet de décret prévoit les modalités de mise en œuvre et d'évaluation de l'expérimentation visant à l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par le renseignement d'un journal de la recherche d'emploi lors du renouvellement mensuel de leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.



Jurisprudence

Changement d'affectation – changement de résidence administrative – délimitation géographique de la résidence administrative.

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

Un sapeur-pompier professionnel a été changé de caserne suite à sa nomination au grade d'adjudant et affecté dans une caserne sur une autre commune. Sa demande en annulation de la décision de changement d'affectation ayant été rejetée par un tribunal administratif et une cour administrative d'appel, l'agent se pourvoit en cassation.

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, la collectivité n'ayant pas délimité la zone géographique de la résidence administrative, il y avait lieu de prendre en compte le lieu d'affectation de l'agent. En ne prenant pas en compte ce changement de commune, le Conseil d'Etat indiquent que la cour d'administrative d'appel a commis une erreur de droit. L'arrêt de la cour d'appel est donc annulé.

Agents contractuels – Non renouvellement – Licenciement.

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 25/07/2019, 18BX03769, 18BX03873, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a été recrutée en qualité d'adjoint technique de 2^{ème} classe pour faire face à des « besoins complémentaires en ménage » dans un EHPAD. L'agente a également été recrutée par des contrats successifs à durée déterminée en vue d'assurer le « remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels » au sein du même établissement. Le dernier de ces contrats prenait fin le 31 août 2015. L'agente a été victime d'un accident du travail le 25 août 2015 et placée en congé de maladie jusqu'au 14 septembre 2015. A son retour dans l'établissement, le 15 septembre 2015, elle a été informée de ce qu'elle ne faisait plus partie des effectifs.

La requérante a saisi le tribunal administratif de Poitiers afin qu'il condamne l'EHPAD à lui verser ses salaires pour la période du 1^{er} au 15 septembre 2015 ainsi que diverses indemnités. L'EHPAD a été condamné à verser à l'agente le traitement relatif à la période du 1^{er} au 15 septembre 2015 inclus et à verser à l'agente les indemnités de licenciement.

Les contrats passés par les collectivités et établissements publics territoriaux en vue de recruter des agents non titulaires doivent, sauf disposition législative spéciale contraire, être conclus pour une durée déterminée et ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse. Toutefois, le maintien en fonctions d'un agent à l'issue de son

contrat initial a pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est celle assignée au contrat initial. Ainsi, sauf circonstance particulière, la décision par laquelle l'autorité administrative compétente met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement de contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat.



En l'espèce, l'agente a été recrutée à plus de quarante reprises, sur une période quasiment continue de plus de trois ans par l'EHPAD. Les contrats conclus à partir du 1^{er} septembre 2014 étaient **systématiquement soumis à la signature de l'intéressée, non pas avant le début de chaque période d'engagement mais au milieu ou peu avant la fin de cette période.** Ainsi, le dernier contrat couvrant la période du 1^{er} au 31 août 2015 a été signé le 21 août. **Durant cette période, l'agente n'a pas été informée** de ce qu'il serait mis fin à son recrutement pour la période postérieure à l'échéance de ce contrat. **Le planning** établi le 13 août, donc pendant l'exécution de ce contrat et avant que l'agente ne soit placée en arrêt de maladie, la mentionnait comme faisant partie des agents devant intervenir au sein de l'établissement en septembre. Il est enfin constant que **ce n'est que le 15 septembre 2015** que l'intéressée a été informée de ce qu'elle ne figurait plus dans les effectifs de l'établissement.

Alors même qu'à l'échéance du contrat l'agente était en congé de maladie, il en résulte que c'est à juste titre que le tribunal administratif a estimé qu'elle devait être regardée comme ayant été maintenue en fonctions au-delà de



l'échéance du dernier contrat conclu et que le nouveau contrat été réputé avoir été conclu pour une période d'un mois.

Toutefois, si l'agente a droit au paiement des salaires pour la période du 1^{er} au 15 septembre 2015, les indemnités journalières qu'elle a perçues pendant cette même période doivent venir en déduction pour déterminer la somme à verser à l'agente.

Pour calculer la durée du préavis prévu par les dispositions du décret 88-145 du 15 février 1988, il faut prendre en compte la durée des contrats conclus antérieurement au contrat en cours au moment du licenciement et non pas seulement, comme le soutient l'EHPAD, la durée du contrat en cours. L'intéressée ayant accompli plus de trois années de services, elle avait droit, en vertu des articles 39 et 40 du décret précité, à un préavis d'une durée de deux mois.

Si aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit le versement d'une indemnité compensatrice de préavis aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, l'intéressée, qui a été illégalement privée du bénéfice du préavis, a droit à la réparation du préjudice qui en est résulté pour elle. L'agente n'ayant pas retrouvé d'emploi avant la fin de la période de deux mois suivant son licenciement, et eu égard à sa rémunération, le tribunal n'a pas fait une évaluation excessive du préjudice subi en fixant à 3 000 euros la somme due à ce titre par le centre communal d'action sociale.

Par ailleurs, le licenciement étant intervenu sans entretien préalable et sans préavis, les juges estiment, au regard de l'âge et de la situation familiale de l'intéressée, qu'une indemnité de 5000 euros doit être versée au titre du préjudice moral et des troubles dans les conditions d'existence.

Réorganisation de service – harcèlement moral (absence).

[CAA de DOUAI, 3ème chambre, 31/07/2019, 18DA01216, Inédit au recueil Lebon](#)

Un technicien territorial titulaire exerçant les fonctions de responsable d'un centre technique municipal a été suspendu temporairement de ses fonctions. L'autorité territoriale lui a infligé la sanction d'exclusion temporaire des fonctions d'un mois, annulée par un jugement comme étant disproportionnée.

L'intéressé relève appel de ce dernier jugement pour avoir rejeté sa demande indemnitaire fondée sur les agissements constitutifs de harcèlement moral qu'il aurait subis.

Les juges rappellent qu'il appartient à un agent public, qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout

harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Pour être qualifiés de harcèlement moral, les agissements en cause doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral.

L'agent soutient avoir été victime de harcèlement moral de la part du directeur des services techniques, son supérieur hiérarchique qui lui a retiré, de manière unilatérale, une partie importante de ses attributions. L'agent aurait perdu, notamment, ses fonctions d'adjoint au directeur des services techniques et l'encadrement de vingt personnes. Des reproches systématiques et injustifiés lui auraient été aussi adressés. Il aurait été discriminé et évincé de certaines réunions et manifestations le concernant. En dépit de ses courriers, la commune n'aurait pris aucune mesure. Ces agissements se seraient accentués lorsqu'il est devenu secrétaire général de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) des communaux, et ce, dans un contexte plus global de changement de majorité municipale. Il soutient avoir fait également l'objet d'une mesure de suspension de fonctions injustifiée et d'une sanction disciplinaire. Ces agissements auraient conduit à une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé, deux arrêts de travail lui ayant été prescrits.

Les magistrats constatent que l'autorité territoriale a décidé de « recadrer le fonctionnement des services techniques » en vue de clarifier les tâches de chacun et d'organiser une bonne coordination entre l'agent, responsable du centre technique municipal et son supérieur hiérarchique. Il a ainsi été acté que les relations avec les entreprises sont du seul ressort du directeur des services techniques ou, en son absence, du bureau d'études, l'intéressé conservant les relations avec les fournisseurs du centre technique. Une note de service sur l'organisation des services techniques a d'ailleurs été adressée aux agents communaux pour les en informer. Une nouvelle fiche de poste actualisée a également été soumise à l'agent. Si celui-ci fait valoir ne plus être adjoint au directeur des services techniques et ne plus assurer que l'encadrement de cinquante personnes, au lieu des soixante-dix initialement indiqués dans sa fiche de poste, la commune justifie cette différence par le transfert de personnels employés sous contrats aidés à la communauté de communes qui a repris des compétences. Par suite, **il ne résulte pas de l'instruction que cette modification limitée des attributions de l'agent, justifiée par l'intérêt du service, aurait excédé le cadre normal du pouvoir d'organisation du service.**

De même les quelques griefs ou demandes d'explications adressés à l'intéressé, concernant notamment le fait d'avoir permis l'installation de deux chalets de la commune dans un supermarché, à Noël, sans autorisation préalable ou concernant les difficultés d'approvisionnement récurrentes des écoles en produits d'entretien, ne révélaient pas d'agissements constitutifs de harcèlement moral. Si les relations entre l'appelant et son supérieur hiérarchique étaient difficiles, il ne résulte pas de l'instruction que ce dernier aurait

excédé les limites de l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique.

Concernant la procédure disciplinaire dont le requérant a fait l'objet pour avoir, notamment, insulté et humilié un de ses agents, et si un tribunal administratif a annulé la sanction d'exclusion temporaire d'un mois, il ressort des motifs du jugement, devenu définitif, que le tribunal a estimé que la sanction du troisième groupe était disproportionnée compte tenu du seul grief précité, considéré comme seul établi parmi les trois avancés par la commune, et des états de services irréprochables de l'intéressé. Quand bien même le conseil de discipline a estimé, dans son avis, que les éléments et témoignages produits par la commune ne permettaient pas de faire présumer

l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral de la part de l'agent sur l'un de ses subordonnés, cette circonstance n'est pas de nature à révéler que la commune aurait eu une attitude déloyale et malhonnête, lors du conseil de discipline, en l'accusant à tort d'agissements de harcèlement moral. Dans ces conditions, il ne résulte pas de l'instruction que la procédure disciplinaire, quand bien même la sanction a été annulée, révélerait un agissement constitutif d'un harcèlement moral.

Ainsi, aucun des agissements invoqués par l'agent ne saurait être regardé comme constitutif d'un harcèlement moral de nature à engager la responsabilité de la commune.



Réponses ministérielles



Communication d'un numéro de téléphone privé

[Question écrite n° 11295 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 04/07/2019 - page 3471 – Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 26/09/2019 - page 4895](#)

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent territorial de fournir à son employeur son numéro de téléphone privé. La transmission des données personnelles étant protégée par la loi, une telle communication ne peut ainsi être effectuée qu'à titre volontaire. En dehors du temps de travail effectif qui s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, les agents territoriaux ne sont pas contraints d'être joignables en cas d'urgence. Toutefois, l'organe délibérant peut déterminer, en vertu de l'article 5 du décret n° 2001-623

du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, après avis du comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. À ce titre, une délibération peut prévoir qu'un téléphone professionnel soit ou non mis à la disposition de l'agent en astreinte. Le juge administratif considère que doivent être regardées comme étant des périodes d'astreinte les périodes durant lesquelles un fonctionnaire, bien qu'il ne se soit pas déplacé pour effectuer des interventions, a été pourvu d'un téléphone portable professionnel afin d'être joignable à tout moment (Cour administrative d'appel de Versailles, 7 novembre 2013, n° 12VE00164). En outre, conformément à l'article 9 du même décret, l'organe délibérant peut définir, après avis du comité technique, d'autres situations imposant des obligations de travail sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, tel est notamment le cas des permanences. Si l'exercice de ces missions implique que l'employeur territorial soit en capacité de

contacter l'agent en astreinte voire en permanence, ces modalités devront être définies d'un commun accord entre eux. Par ailleurs, ces obligations de travail

feront l'objet d'une rémunération ou d'une compensation, dans les conditions prévues par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005.

Congés bonifiés

[Question écrite n° 1179 de M. Philippe Gomès \(UDI, Agir et Indépendants - Nouvelle-Calédonie\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 19/09/2017 page : 4402 ; Réponse de M. le ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale du 28/11/2017 page : 5878](#)

Le dispositif des congés bonifiés actuellement en vigueur ne concerne en effet que les départements d'outre-mer ainsi que Saint-Pierre-et-Miquelon. Cette situation s'explique par l'identité des régimes statutaires applicables dans ces collectivités, aux fonctionnaires de l'Etat, des collectivités locales et des hôpitaux, avec le droit commun métropolitain. En revanche, la Nouvelle-Calédonie, à l'instar

de certaines collectivités d'outre-mer, dispose d'une part, d'une fonction publique locale autonome et d'autre part, de réglementations spécifiques pour les fonctionnaires de l'Etat marquées notamment par une limitation dans le temps de la durée d'affectation pour les agents dont le centre des intérêts moraux et matériels (CIMM) n'est pas situé sur le territoire concerné (durée d'affectation de deux ans renouvelable une fois). Compte tenu de ces spécificités, il n'est pas envisagé d'étendre le dispositif de congés bonifiés des fonctionnaires de l'Etat régi par le décret no 78-399 du 20 mars 1978 à ceux dont le CIMM est situé en Nouvelle-Calédonie, qui bénéficient toutefois d'une priorité dans le processus de mutation depuis la loi du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer.

Entretien professionnel - notion de « supérieur hiérarchique direct »

[Question écrite n° 6348 de Mme Laure de La Raudière \(UDI, Agir et Indépendants - Eure-et-Loir \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 13/03/2018 page : 1994 ; Réponse de M. le ministre](#)

[de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Assemblée Nationale 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.

Cumul emploi-retraite dans le secteur public

[Question écrite n° 10263 de M. Rémy Pointereau \(Cher - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 02/05/2019 - page 2323 ; Réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 03/10/2019 - page 4992](#)

Les modalités de cumul entre les pensions et les revenus d'activité ont été modifiées par les articles 19 et 20 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite afin de simplifier le dispositif et de renforcer l'équité inter-régimes. En application de l'article 58 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le cumul d'une pension versée par la CNRACL

avec une rémunération publique est soumis aux règles prévues par les articles L. 84 à L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Toutefois, cette législation n'a pas d'impact sur les règles relatives à la limite d'âge qui conditionnent la reprise d'une activité professionnelle dans la fonction publique. En effet, en vertu de l'article 92 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le fonctionnaire ne peut poursuivre son activité au-delà de la limite d'âge de son emploi. D'après la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE, 8 novembre 2000, n° 209322), l'atteinte de la limite d'âge par les agents publics entraîne de plein droit la rupture du lien avec le service et entache de nullité toute décision individuelle prise en méconnaissance de ce principe. Ainsi, les fonctionnaires qui souhaitent reprendre, dans le secteur public, une activité professionnelle à la retraite ne

doivent pas avoir atteint la limite d'âge de droit commun applicable aux agents contractuels de droit public et aux fonctionnaires dits sédentaires (67 ans pour les générations nées à compter du 1er janvier 1955). Par dérogation, les fonctionnaires peuvent bénéficier, en cas de carrière incomplète, de reculs de la limite d'âge au titre des charges familiales. De même, en vertu de l'article 10 du décret du 26 décembre 2003 précité, certains fonctionnaires peuvent être

maintenus temporairement en fonctions dans l'intérêt du service. Ils peuvent également être maintenus en activité dans certains emplois fonctionnels jusqu'au renouvellement de l'organe délibérant. **En tout état de cause, un fonctionnaire radié des cadres à sa limite d'âge pourra reprendre une activité professionnelle dans le secteur privé mais ne pourra pas cumuler sa pension avec un emploi de contractuel dans la fonction publique.**

Nomination de fonctionnaires sur des emplois de direction

[Question écrite n° 11210 de M. Jean-François Longeot \(Doubs - UC\) publiée dans le JO Sénat du 04/07/2019 - page 3452 ; Réponse du Secrétariat d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 03/10/2019 - page 4996](#)

L'élargissement des conditions de recrutement d'agents contractuels sur des emplois de direction dans la fonction publique, tel que prévu par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ne signifie pas que des fonctionnaires ne peuvent plus occuper de tels emplois, comme cela a été rappelé lors des débats parlementaires. À cet égard, avant cet élargissement, moins de 20 % des emplois de direction potentiellement ouverts aux contractuels étaient effectivement occupés par ces derniers. Par ailleurs, s'agissant des

conditions de promotion interne et du respect des quotas liés au recrutement de fonctionnaires, notamment dans les petites collectivités, il convient de noter que le fait de mutualiser les recrutements des collectivités affiliées au centre de gestion, pour le calcul de ces quotas (une promotion interne pour trois recrutements), est de nature à permettre aux petites collectivités qui, seules, ne recrutent pas beaucoup d'agents, de faire bénéficier leurs agents de la promotion interne. C'est ensuite au centre de gestion, en fonction du nombre d'agents pouvant bénéficier d'une promotion interne, qu'il appartient de les répartir entre les collectivités affiliées, en fonction des dossiers des agents proposés par celles-ci. Il a toutefois été estimé, à l'occasion de ces mêmes débats, qu'en raison de l'augmentation des cas de recrutement de contractuels sur emploi permanent, et si cela se traduisait effectivement par une baisse du nombre de recrutements de fonctionnaires, une réflexion pourrait être

CDG INFO

menée pour aménager, au niveau réglementaire, ces quotas en vue de prendre en compte, outre le recrutement de fonctionnaires, celui de contractuels,

en vue de ne pas faire baisser les possibilités de promotion interne de fonctionnaires.

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

SERVICE PAYE

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

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

Courriel : paye@cdg49.fr

SERVICE GESTION DES CARRIERES

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

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

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

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

Courriel :

- article25@cdg49.fr
- concours@cdg49.fr

SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES

DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 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
- 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
- comite.technique@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr

* 16H00 le vendredi