



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

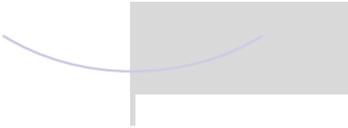
Textes officiels	6
Circulaires	-
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	1
Informations générales	2

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

- **Comité Technique :**
 - le lundi 17 février 2020
 - La date limite de réception des dossiers est fixée au 17 janvier 2020
- **Commission Administrative Paritaire de mars 2020 :**
 - Fin de réception des dossiers de promotion interne A et B le 13 janvier 2020
 - Fin de dépôt des autres dossiers le 27 janvier 2020

Instances Médicales

- **Comité Médical :**
 - le mardi 17 décembre 2019
 - le mardi 14 janvier 2020
- **Commission de réforme :**
 - le jeudi 19 décembre 2019
 - le jeudi 23 janvier 2020

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Informations générales page 8
- Réponses ministérielles page 9
- Annuaire des services page 10



Textes officiels

[Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires](#)

Ce décret précise les conditions dans lesquelles, dans la fonction publique, l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et, pour la fonction publique de l'Etat, les orientations générales en matière de mobilité. En outre pour la fonction publique de l'Etat, il définit les conditions dans lesquelles les administrations peuvent définir des durées minimales ou maximales d'occupation de certains emplois. Le décret supprime la référence à la consultation des commissions administratives paritaires en matière de mobilité, de promotion et d'avancement au sein des textes réglementaires applicables. Il précise les conditions dans

lesquelles les agents peuvent faire appel à un représentant syndical dans le cadre d'un recours administratif formé contre les décisions individuelles en matière de mobilité, de promotion et d'avancement.

Les commissions administratives paritaires ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité applicables à compter du 1er janvier 2020, ainsi que pour les décisions individuelles en matière de promotion applicables à partir du 1er janvier 2021. Les autres évolutions des attributions des commissions administratives paritaires entrent en vigueur pour les décisions individuelles applicables à compter du 1er janvier 2021. S'agissant des lignes directrices de gestion, le titre Ier du décret entre en vigueur au lendemain de sa publication, à l'exception des articles concernant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à l'avancement, qui s'appliquent pour les décisions individuelles de promotion prenant effet à compter du 1er janvier 2021.

[Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans](#)

[les collectivités territoriales et leurs établissements publics](#)

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels des collectivités

territoriales et de leurs établissements publics.

Objet : modification des modalités de mise en œuvre de la prime d'intéressement à la performance collective des services.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 1^{er} décembre 2019.

Notice : le décret assouplit les conditions de mise en œuvre par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public de la prime d'intéressement à la performance collective des services.

[Décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics](#)

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Objet : relèvement du plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 1^{er} décembre 2019.

Notice : le décret relève de 300 euros à 600 euros le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services qui peut être allouée aux agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

[Décret n° 2019-1267 du 29 novembre 2019 modifiant le décret n° 2013-648 du 18 juillet 2013 fixant les modalités d'organisation du concours sur titres avec épreuves pour le recrutement des conseillers territoriaux socio-éducatifs](#)

Ce décret modifie la nature des épreuves du concours externe sur titres avec épreuves et prévoit celles du concours interne sur titres avec épreuves instauré

par l'article 4 du décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs. Ce nouveau concours interne comprend une épreuve d'admissibilité sur dossier et une épreuve orale d'admission.

Les dispositions sont applicables aux concours organisés à compter du lendemain de sa publication.

[rappel] [Décret n° 2018-1186 du 19 décembre 2018 relatif aux défibrillateurs automatisés externes](#)

Obligation est faite aux établissements recevant du public de s'équiper d'un défibrillateur automatisé externe.

Ce texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 pour les ERP de catégories 1 à 3, le

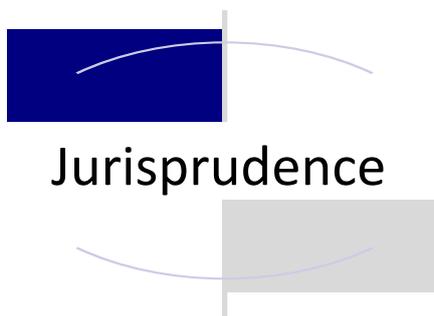
1er janvier 2021 pour les ERP de catégorie 4, et le 1^{er} janvier 2022 pour les ERP de catégorie 5.

Ce décret, qui est pris pour l'application des articles L. 123-5 et L. 123-6 du code de la construction et de l'habitation, a pour objet de préciser les types ainsi que les catégories d'établissements recevant du public, qui sont tenus de se munir d'un défibrillateur automatisé externe.

[rappel] [Décret n° 2018-1222 du 24 décembre 2018 portant diverses mesures de simplification dans le champ du handicap](#)

Le 1^{er} janvier 2020, La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé prévue

par l'article L. 5213-2 du code du travail, est attribuée **sans limitation de durée** à toute personne qui présente, compte tenu des données de la science, une altération définitive d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale, cognitive ou psychique qui réduit ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi.



Jurisprudence

Grève – retenu sur traitement – agent non gréviste – accès bloqué – preuve.

[CAA de PARIS, 2ème chambre, 06/11/2019, 17PA22592, inédit au recueil Lebon](#)

Un adjoint technique de 2^{ème} classe affecté au service propreté urbaine d'une commune, a fait l'objet d'une retenue égale à 7/30ème sur son traitement, pour service non fait. Le Tribunal administratif de la Guadeloupe a annulé cette décision. La commune fait appelle de ce jugement et demande le rejet de la demande présentée par l'agent.

L'agent faisait valoir qu'il avait été empêché d'accéder à l'hotel de ville en raison d'un mouvement de grève. Les juges d'appel relèvent que l'agent n'apportait aucun élément probant à l'appui de cette allégation. Par ailleurs, il ne soutenant même pas avoir pris contact avec son administration pour indiquer ses difficultés. Au contraire, la commune indique que l'agent travaillait dans un atelier localisé en un autre lieu. La commune produit également un procès verbal de contravention établissant la contribution de l'agent au blocage.

Il résulte de ces éléments que la collectivité est fondée a demander l'annulation du jugement et le rejet de la demande de l'agent.

Agent involontairement privé d'emploi – refus de conclure un CDI – existence d'un motif légitime (non) – modification d'un élément substantiel du contrat – motif.

[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 08/11/2019, 408514, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

L'agent mentionné à l'article L. 5424-1 du code du travail, qui refuse la transformation de son contrat à durée

déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI), ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle par l'employeur sans justification.

En l'espèce, une professeure contractuelle en CDD de l'enseignement supérieur, affectée dans un unique établissement, s'était vue proposer un CDI prévoyant l'exercice de ses fonctions dans le ressort de l'académie, l'affectation étant déterminée et modifiée par le recteur

compte tenu des besoins du service. S'il s'agissait ici d'une modification substantielle d'un contrat, elle reposait sur les conditions d'emploi des professeurs sous CDI, lesquels ont vocation à enseigner dans l'ensemble des établissements du ressort de l'académie en fonction des besoins du service. Ainsi, le refus de l'agente ne de pas conclure le contrat ne reposait pas sur un motif légitime. *En conséquence, elle ne peut être regardée comme involontairement privée d'emploi et ne saurait, par suite, prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance pour perte d'emploi.*

Agents contractuels – vacataires – agents engagés pour exécuter un acte déterminé (définition) – Besoin ponctuel de l'administration.

[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 02/12/2019, 412941, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Un l'espèce, un agent a été régulièrement employé pendant une dizaine d'année par un centre d'action sociale afin d'assurer le remplacement de gardiens titulaires dans les résidences accueillant des personnes âgées, *lorsque ces derniers prenaient leur repos hebdomadaire, leurs congés légaux ou des jours de récupération.*

Le directeur a suspendu l'exécution de cette mission confiée au requérant et décidé de ne faire appel à l'agent en raison de son insuffisance professionnelle.

Jugeant que l'agent devait être regardé, non comme un vacataire, mais comme un

agent contractuel soumis aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988, le tribunal administratif de Paris a annulé la décision du directeur et enjoint l'administration de procéder à la réintégration de l'agent. Par ailleurs, le centre d'action sociale a été condamné à verser à l'agent des sommes au titre de l'indemnité de licenciement et du préjudice moral subi. La cour administrative d'appel de Paris estimant que l'agent devait être regardé, non comme un agent non titulaire, mais comme un agent accomplissant des vacations, a décidé de réviser à la baisse la somme due par le centre au titre du préjudice moral.

Les juges du Conseil d'Etat, saisis d'un pourvoi en cassation rappellent qu'*un agent de droit public employé par une collectivité ou un établissement doit être regardé comme ayant été engagé pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre **ponctuellement** à*

*un besoin de l'administration. La circonstance que cet agent a été recruté plusieurs fois pour exécuter des **actes déterminés** n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel. En revanche, lorsque*

*l'exécution d'actes déterminés multiples **répond à un besoin permanent** de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent non titulaire de l'administration.*

Harcèlement – Droit d'alerte – Destinataires de la dénonciation - Diffamation

[Arrêt n°2357 du 26 novembre 2019 \(19-80.360\)- Cour de cassation - Chambre criminelle - ECLI:FR:CCASS:2019:CR02357](#)

Une salariée a adressé un courriel dénonçant un harcèlement sexuel et moral à un ensemble de personnes plus large que celles habilitées à recevoir ces alertes dans l'entreprise.

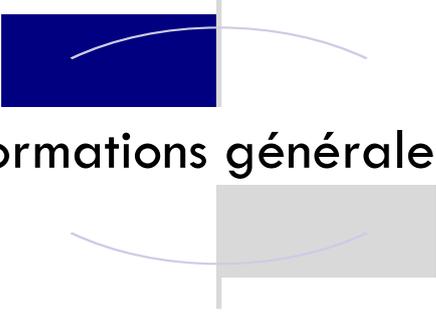
Les juges rappellent que les salariés sont autorisés par la loi à dénoncer, auprès de leur employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, les agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou l'agression sexuelle dont ils sont ou ont été victimes. La relation de tels faits auprès des personnes précitées ne peut être poursuivie pour diffamation.

Poursuivi en diffamation, pour bénéficier de cette cause d'irresponsabilité pénale, la

personne poursuivie doit avoir réservé la relation de tels agissements à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et non, comme en l'espèce, l'avoir aussi adressée à des personnes ne disposant pas de l'une de ces qualités.

Qui plus est, en l'espèce, s'il existe des éléments permettant d'établir la réalité d'un harcèlement moral, voire sexuel dans la perception qu'a pu en avoir [la salariée], rien ne permet de prouver l'existence de l'agression sexuelle que celle-ci date de l'année 2015 et pour laquelle elle n'a pas déposé plainte et ne peut produire ni certificat médical ni attestations de personnes qui auraient pu avoir connaissance, si ce n'est des faits, au moins du désarroi de la victime. La salariée ne peut pas non plus invoquer l'excuse de bonne foi, faute de faits pour étayer ses propos.

La chambre criminelle rejette le pourvoi de la salariée demandant l'annulation de la condamnation en diffamation.



Informations générales

[rappel] [Formation des agents aux premiers secours](#)

agents publics des formations aux gestes de premier secours, celles-ci doivent être effectuées avant le 31 décembre 2021.

Attention, dans le cadre de la généralisation auprès de l'ensemble des

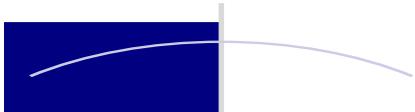
[Guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique](#)

En particulier, il est de la responsabilité des employeurs publics de renforcer la détection et le traitement des situations signalées de radicalisation violente chez les agents publics.

Publication par la DGAFP, d'un guide de prévention de la radicalisation (Outils DRH) :

Dans le cadre du plan national de prévention de la radicalisation, notamment sa mesure 20, présenté le 23 février 2018 par le Premier ministre, le présent guide vise à rappeler les moyens d'action pouvant être mobilisés par les administrations, ainsi que les procédures à mettre en œuvre face à des agents signalés comme radicalisés.

Les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics sont concernés par la prévention et la lutte contre la radicalisation, au même titre que l'ensemble de la société française.



Réponses ministérielles



Fonctionnaires titulaires d'un doctorat

[Question écrite n° 22046 de M. Damien Adam \(La République en Marche - Seine-Maritime\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 30/07/2019 page : 6991 ; Réponse de M. le ministre de l'action et des comptes publics dans le JO Assemblée Nationale du 03/12/2019 page : 10506](#)

Depuis la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, l'article L. 412-1 du code de la recherche prévoit pour les cadres d'emplois de catégorie A, l'organisation d'une épreuve adaptée pour les titulaires d'un doctorat et une bonification de deux années d'ancienneté lors de la nomination pour les candidats qui auront passé cette épreuve, afin d'assurer la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche. Cette disposition est rendue applicable au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux par le décret n° 2017-310 du 9 mars 2017. Dans un avis du

4 septembre 2014 concernant la mise en œuvre de ces dispositions, le Conseil d'État a rappelé, sur la base de plusieurs jurisprudences du Conseil Constitutionnel, que le principe d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière ne s'oppose pas à ce qu'une majoration d'ancienneté puisse s'appliquer, au sein d'un corps de fonctionnaires, à une catégorie d'agents « définie en fonction de critères objectifs » tant qu'elle ne procure pas durablement aux bénéficiaires un avantage de carrière disproportionné. En outre, le Conseil d'État a rappelé que la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise pendant la période de préparation du doctorat n'est possible que pour les lauréats des concours réservés ou adaptés aux titulaires d'un doctorat sans qu'il soit loisible au pouvoir réglementaire de l'étendre à tous les docteurs lauréats de tout concours ou de toute procédure de recrutement existant dans les corps et cadres d'emplois de catégorie A . Une modification de ces mesures n'est donc pas envisagée à ce stade.

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