



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

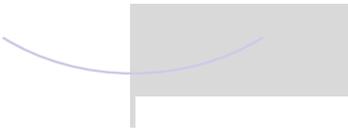
Textes officiels	9
Circulaires	-
Jurisprudence	3
Réponses ministérielles	3
Informations générales	1

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

- **Comité Technique :**
 - le lundi 17 février 2020
 - *(rappel) La date limite de réception des dossiers est fixée au 17 janvier 2020*
- **Commission Administrative Paritaire de mars 2020 :** *(rappel)*
 - *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 04 février 2020
 - le mardi 10 mars 2020
- **Commission de réforme :**
 - le jeudi 20 février 2020
 - le jeudi 26 mars 2020

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 6
- Informations générales page 10
- Réponses ministérielles page 12
- Annuaire des services page 15



Textes officiels

[Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie](#)

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a remplacé les droits en heure par des euros dans le privé.

Pour permettre d'assurer la portabilité du droit, ce décret, applicable à compter du 1^{er} janvier 2020, prévoit que la conversion en heures des droits acquis en euros au titre du compte personnel de formation s'effectue à raison d'une heure pour 15 euros et que les droits acquis en euros au titre du compte d'engagement citoyen peuvent à cette fin être convertis en heures à raison de 12 euros pour une heure. Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier le plus proche.

Le décret précise également les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte.

Il augmente l'acquisition annuelle des droits. En effet, l'alimentation du compte personnel de formation s'effectuera désormais à hauteur de 25 heures maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionnée par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3, l'alimentation du compte s'effectuera à hauteur de 50 heures maximum par année civile et le plafond est porté à 400 heures pour ces agents.

La note relative au CPA/CPF [disponible sur notre site](#) a été actualisée.

[Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

Fixation des montants applicables au 1^{er} janvier 2020 du salaire minimum de croissance national et du minimum garanti.

[Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels](#)

Ce décret s'applique aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du **1^{er} janvier 2020**.

Il définit la procédure de recrutement applicable pour les contractuels de la fonction publique recrutés pour occuper des emplois permanents.

Le présent décret fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants. Pour chacun des versants, il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité.

[Arrêté du 2 décembre 2019 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2020](#)

Les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale mentionnées à l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale sont les suivantes :

- valeur mensuelle : 3 428 euros ;
- valeur journalière : 189 euros.

Le présent article s'applique aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2020.

[Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

Instauration d'une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Pour les fonctionnaires, l'expérimentation de la rupture conventionnelle entre en vigueur pour

une période de six ans, jusqu'au 31 décembre 2025.

Le présent décret est pris pour l'application des I et III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il prévoit les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. Il institue, pour les fonctionnaires, une procédure expérimentale de rupture

conventionnelle entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents

contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, les ouvriers de l'Etat et les praticiens en contrat à durée indéterminée des établissements publics de santé ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

[Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles](#)

Ce décret fixe les règles relatives au montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle instaurée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation

publique et fixe un montant plafond à cette indemnité. En outre, le décret tire les conséquences de l'instauration de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle en abrogeant à compter du 1^{er} janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la fonction publique territoriale.

[Décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice](#)

[de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique](#)

Ce décret prévoit la réévaluation de l'indemnité compensatrice au 1^{er} janvier 2020 et fixe les modalités de calcul.

[Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#)

Publics concernés : agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière nommés sur les emplois supérieurs et dirigeants et leurs employeurs.

Objet : nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Notice : afin de tirer les conséquences de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le décret établit la liste des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat concernés par le dispositif des nominations équilibrées et fixe la répartition des tutelles ministérielles de chacun des établissements publics concernés, adapte le montant unitaire de la contribution financière pour les collectivités et EPCI nouvellement intégrés au dispositif et enfin, intègre les nouveaux employeurs concernés par le dispositif à l'obligation de déclaration annuelle des nominations et à la liste des emplois et

types d'emplois figurant en annexe au décret.

Annexe

[...]II. - Emplois et types d'emploi de la fonction publique territoriale :

II-1 Régions et départements :

Emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

II-2 Communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants :

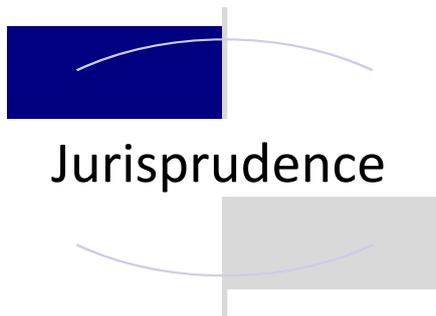
Emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services, de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984[...]

[Décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)

Ce décret qui entre en vigueur le 1^{er} février 2020, modifie la liste des

emplois concernés par la remise préalable d'une déclaration d'intérêts (Le seuil est abaissé à 40 000 habitants pour les emplois de directions figurant à [l'article 3](#) du décret 2016-1967) ainsi que les modalités de transmission de cette déclaration d'intérêts.

Il concerne les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public ou de droit privé des trois versants de la fonction publique.



Jurisprudence

Agent public – vacataire – qualification du contrat - Nature du contrat – conditions.

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 26/11/2019, 17BX02790, inédit au recueil Lebon](#)

Une personne a été recrutée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) entre 2004 et 2012, en qualité de vacataire, pour assurer des actions de formation. Suite à la décision de ne plus avoir recours à ses services de formation, l'agent demande l'annulation de la décision verbale de ne pas renouveler son engagement, et de la réparer des divers préjudices résultant de ce non renouvellement et de ses conditions d'emplois.

L'article 1^{er} du décret du 15 février 1988 relatif aux agents prévoit que ses dispositions ne s'appliquent qu'aux agents « non titulaires de droit public des collectivités et établissements » mais exclus de son champ, les agents engagés pour un acte déterminé [vacataires].

Les juges indiquent qu'un agent 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 et non à un besoin permanent de celle-ci. **La circonstance que cet agent a été recruté plusieurs fois, au cours de différentes années, pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel.** Par ailleurs **l'existence, ou l'absence, du caractère permanent** d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et **ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé.**

En l'espèce, il résulte des bulletins de salaires de l'intéressée que le nombre d'heures d'enseignement diffère sensiblement d'une année à l'autre et que le volume horaire est variable en fonction des mois, oscillant entre 143 heures et 689 heures. Selon les propres calculs de la vacataire, le nombre d'heures effectuées durant plus de huit ans, s'élève à un total de 615 journées de formation, selon une quotité variant entre deux et quinze jours par mois, à l'exception du mois d'août.

Par ailleurs, l'intéressée ne justifie ni même n'allègue que les formations qu'elle a dispensées ont fait l'objet d'une programmation annuelle. Au contraire, le CNFPT fait valoir, sans aucun contredit, que les besoins en matière de formations ont été ponctuels dès lors que le recours à

des formateurs de ces disciplines dépend des besoins exprimés par les agents de la fonction publique territoriale et des disponibilités des intervenants qui en étaient chargés.

Ainsi, nonobstant la répétition de ses engagements dans le temps, les missions de formation dispensées par l'intéressée ne peuvent être regardées comme ayant

eu pour objet de répondre à un besoin permanent de l'administration mais seulement à des besoins ponctuels, fussent-ils fréquents.

Les demandes de la requérante sont rejetées, celle dernière ne pouvant être regardée comme un agent non-titulaire, mais bien comme une vacataire.

Mutation interne – intérêt du service – absence – illégalité de la mutation.

[CAA de VERSAILLES, 5ème chambre, 07/11/2019, 17VE01344, inédit au recueil Lebon](#)

Un maire adjoint en charge du personnel d'une commune a informé un ingénieur territorial, exerçant les fonctions de directeur des systèmes d'information, de sa mutation d'office, dans l'intérêt du service, sur un poste d'administrateur système missionné sur le déploiement des réseaux de très haut débit numérique.

Ayant présenté une requête en annulation, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a fait droit à la demande en annulation de la décision présentée par l'agent, et a condamné la commune à verser à l'agent la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice moral subi. La collectivité territoriale fait appel de ce jugement.

La commune soutient, pour justifier l'intérêt du service à procéder au changement d'affectation de cet ingénieur territorial, *que l'intéressé a, dans les mois qui ont suivi sa prise de fonctions, rencontré des difficultés relationnelles et*

managériales, lesquelles se sont aggravées les années suivantes et ont été à l'origine d'une dégradation du climat de travail. Elle fait valoir, en particulier, que l'agent aurait fait preuve d'un comportement méprisant à l'égard des agents de sa direction, que les responsables des services placés sous son autorité n'auraient pas été suffisamment associés aux projets de la direction, que l'intéressé aurait exercé ses fonctions de manière solitaire sans concertation avec les autres directions et qu'il aurait tardé à répondre à leurs demandes et à résoudre des problèmes informatiques importants, lesquels auraient entraîné une désorganisation des services concernés nécessitant la tenue de nombreuses réunions.

*Toutefois, s'il ressort des pièces produites par la commune en première instance, constituées de quelques courriels de réclamation émanant de responsables ou d'agents de la commune, que certains projets ou interventions se sont heurtés à des difficultés d'ordre informatique, ces faits, ponctuels et sans caractère particulier de gravité, **ne permettent pas d'établir les allégations de l'administration** et, notamment, celles relatives à l'attitude de l'agent et à la dégradation du climat de travail dont il aurait été responsable. A cet égard, l'attestation établie par un agent faisant*

état de ses difficultés relationnelles, à elle seule, insuffisante. En outre, il ne ressort pas des pièces versées au dossier que les difficultés techniques soient imputables au comportement ou à la manière de servir et, en particulier, à des insuffisances managériales de l'agent, ni même qu'elles résultent toutes du fonctionnement de la direction des systèmes d'information. Par ailleurs, il ne ressort pas des pièces du dossier que le mouvement de grève qui a eu lieu moins de trois mois après la prise de fonctions de l'ingénieur territorial, serait imputable à ce dernier, auquel, d'ailleurs, la commune avait alors apporté son soutien.

Par ailleurs, les allégations de la commune ne sont pas corroborées par l'« État des lieux de la mise en oeuvre du SDSI » réalisé par un cabinet de consultants externe, lequel indique au contraire que « la

situation évolue très favorablement au niveau de l'infrastructure avec la résolution des problèmes électriques et le renforcement de l'infrastructure réseau » et que « la majeure partie des chantiers liés à la rénovation et au renforcement de l'architecture technique » a été réalisée. Enfin, les comptes rendus d'entretien professionnel de l'agent mentionnent que l'intéressé est un « excellent agent très impliqué dans les projets municipaux » et qu'il « a su mettre en oeuvre tous les dispositifs d'amélioration et de sécurisation des systèmes d'information ». Au regard de ces éléments, les juges retiennent une inexacte appréciation des faits par la collectivité, pour estimer que l'intérêt du service imposait un changement d'affectation de l'agent.

La demande en annulation du jugement formulée par la commune est rejetée.

Contrats successifs – indications différentes portées aux contrats – fonctions identiques pendant la durée de services requise – Résorption de l'emploi précaire (Fonction publique de l'état).

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 28/06/2019, 421458, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

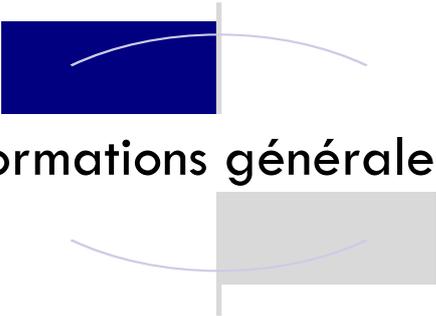
Il résulte de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (fixant les dispositions statutaires concernant la fonction publique de l'Etat), éclairé par les travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi

Sauvadet mettant en principe un dispositif de résorption de l'emploi précaire, actuellement seulement encore en figureur dans la fonction publique de l'Etat), qu'un agent contractuel de l'Etat peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) lorsqu'il justifie d'une durée de services de six ans, accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, dans des fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique A, B ou C au sens de l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, **des appellations et références catégorielles distinctes**, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée

CDG INFO

indéterminée s'il est établi **qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions**

identiques pendant la durée de services requise.



Informations générales

[Obligation d'emploi des travailleurs handicapés \(OEPH\) : nouvelles dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2020](#)

Pour rappel, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel fixe de nouvelles modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Ces dispositions entrent en vigueur en le 1^{er} janvier 2020 et ont vocation à s'appliquer dans la fonction publique.

Deux décrets sont parus au JORF du 27 juin 2019 pour permettre la mise en œuvre cette réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) :

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

Ce décret précise les modalités applicables à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public. Il fixe le pourcentage maximum de la contribution exigible des employeurs publics que peut atteindre le montant de la déduction relative aux dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à

des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur, à compter du 1^{er} janvier 2020.

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

Ce décret précise le délai dont disposent les administrations pour se mettre en conformité avec les dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionnée à l'article L. 5212-12 du code du travail lorsqu'elles dépassent le seuil de 20 agents publics (le délai de mise en conformité est de trois années à compter du terme de l'année civile pendant laquelle l'employeur public occupe au moins vingt agents du fait de la création de l'organisme public ou de l'accroissement de ses effectifs).

Tous les employeurs du secteur public devront déclarer les travailleurs handicapés qu'ils embauchent. Si cette obligation s'applique aux collectivités employant au moins 20 agents équivalent temps plein, elle s'appliquera également, [au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2022,](#)

aux collectivités de moins de 20 équivalent temps plein ou leur équivalent qui devront déclarer leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les employeurs de 20 agents et plus sont assujettis au taux d'emploi de 6 % de l'effectif total. Ce taux fera l'objet d'une révision tous les cinq ans.

L'employeur public ne respectant pas ce taux d'emploi doit verser au FIPHP une contribution.

Bénéficiaires :

Outre les personnes mentionnées à l'[article L. 5212-13 du code du travail](#), sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

1° Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application de l'[article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique

de l'Etat, des articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

2° Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'[article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée](#), de l'[article L. 417-8 du code des communes](#), du [III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée](#) ou de l'[article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée](#) ;

3° Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Peut être pris en compte l'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.



Réponses ministérielles



Inaptitude physique d'un employé communal

[Question écrite n° 11896 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 01/08/2019 - page 4083 – Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 26/12/2019 - page 6394](#)

Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. En application de l'article 14 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine. L'article 24 précise que les médecins du service de médecine préventive sont habilités 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. Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la commission administrative paritaire. L'article 1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions prévoit que **l'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du service de médecine professionnelle et de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie**, ou du comité médical si un tel congé a été accordé. Quant au comité médical, aucune disposition réglementaire ou législative ne prévoit expressément sa saisine pour statuer sur l'inaptitude alléguée par un agent qui ne sollicite pas un congé de maladie. Cependant, rien ne s'oppose à ce qu'une autorité administrative sollicite l'avis d'un organisme consultatif sans y

être légalement tenue. Dans ce cas, la Cour administrative d'appel de Marseille a précisé, dans un arrêt n° 00MA00555 du 27 mai 2003, que cette consultation devait

respecter les règles de procédure applicables comme le caractère contradictoire de la procédure.

Compatibilité des fonctions de maire et de secrétaire de mairie dans deux communes différentes

[Question écrite n° 13343 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 05/12/2019 - page 5987 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 09/01/2020 – page 174](#)

Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie, en application des dispositions du 9° de l'article L. 231 du code électoral. Toutefois, aucune disposition du code général des collectivités territoriales ou du code électoral n'interdit à un conseiller municipal exerçant des fonctions

exécutives d'être salarié au sein d'une autre commune. Dès lors, le maire d'une commune peut exercer les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune autre que celle où il exerce son mandat. À titre complémentaire, le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein de l'établissement public de coopération intercommunale ou de ses communes membres (article L. 237-1 du code électoral). Dès lors, le maire d'une commune qui serait également salarié dans une autre commune ne pourra exercer un mandat de conseiller communautaire, si les deux communes où il exerce, pour l'une, les fonctions de maire et, pour l'autre, les fonctions de salarié sont membres du même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Conditions d'avancement de grade des attachés territoriaux

[Question écrite n° 11747 de Mme Patricia Morhet-Richaud \(Hautes-Alpes - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 25/07/2019 - page 3942 - Réponse du Ministère de l'action et des comptes](#)

[publics publiée dans le JO Sénat du 26/12/2019 - page 6367](#)

La mobilité des agents publics, notamment entre les différents versants de la fonction publique, constitue un enjeu majeur réaffirmé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Parallèlement, les emplois

correspondant à un niveau élevé de responsabilités se sont développés et ont conduit à une plus grande harmonisation entre les grades et les emplois. C'est dans ce cadre qu'ont été créés les grades à accès fonctionnel (GRAF) par la loi du 5 juillet 2010, qui permet aux statuts particuliers de certains corps et cadres d'emplois de catégorie A des trois fonctions publiques de subordonner l'avancement de grade à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilités. C'est le sens de la réforme qui a notamment conduit, en 2017, à la création du grade d'attaché hors classe dans la fonction publique territoriale. Cette réforme a défini les modalités d'avancement à ce nouveau grade, en prévoyant notamment des conditions liées à l'occupation de fonctions de direction,

variables selon la taille de la collectivité afin de tenir compte du niveau des responsabilités exercées. La taille de la collectivité reste sur ce point un critère pertinent pour déterminer les conditions de création de certains grades de fonctionnaires territoriaux. Il permet en outre une mobilité entre les fonctions publiques pour des niveaux de responsabilité équivalents. Le seuil de 10 000 habitants retenu par le statut particulier pour créer un emploi d'attaché hors classe est en cohérence avec le niveau des emplois défini à l'État à ce même grade. À cet égard, il convient de rappeler que le grade de directeur, auquel a succédé celui d'attaché hors classe, n'était accessible que dans les communes de 40 000 habitants. L'abaissement sensible de ce seuil contribue à une meilleure valorisation des carrières.

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