



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	5
Circulaires	-
Jurisprudence	5
Réponses ministérielles	2
Informations générales	2

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

- **Comité Technique :**
 - le jeudi 5 mars 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 10 mars 2020
 - le mardi 07 avril 2020
- **Commission de réforme :**
 - le jeudi 26 mars 2020
 - le jeudi 30 avril 2020

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 4
- Informations générales page 07
- Réponses ministérielles page 12
- Annuaire des services page 15



Textes officiels

[Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

Le présent arrêté présente en annexe les modèles de convention de rupture conventionnelle.

L'annexe 1 concerne les fonctionnaires.

L'annexe 2 s'applique aux agents contractuels à durée indéterminée.

[Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#)

Ce décret, qui entre en vigueur le 1^{er} février 2020, précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire. Il précise également l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis à la fois les dirigeants des sociétés et associations recrutés par l'administration et les agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet lorsqu'ils exercent une activité privée lucrative. Le décret

détermine les modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, selon le cas, lors d'une demande d'autorisation pour accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou d'une demande de cessation de fonctions, définitive ou temporaire, pour exercer une activité privée lucrative. Il fixe la liste des emplois pour lesquels la saisine de la Haute Autorité est obligatoire pour ces deux types de demandes. Le décret détermine les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes.

Le décret 2017-105 du 27 janvier 2017 est par ailleurs abrogé.

Arrêté du 30 décembre 2019 fixant les modalités de la notification électronique des décisions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 242-5

Cet arrêté prévoit que la notification des décisions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 242-5 du code de la sécurité sociale (taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des

maladies professionnelles) s'effectue par voie électronique par l'intermédiaire du téléservice : « Compte AT/MP » accessible sur le portail : « www.net-entreprises.fr ».

L'absence d'adhésion au téléservice : « Compte AT/MP » entraîne l'application d'une pénalité. En l'absence de compte AT/MP, le taux est alors notifié par lettre recommandée avec AR

Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Le présent arrêté fixe la composition des dossiers de saisine de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.

Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

A compter du 20/02/2020, ce décret généralise à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet.

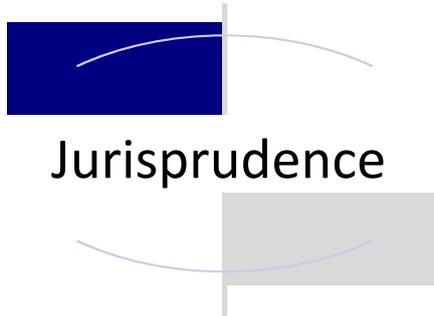
Un fonctionnaire territorial percevant une rémunération à temps complet ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet que dans une collectivité ou un établissement autre que celui qui le rémunère à temps complet et si la durée totale de service qui en résulte n'excède

pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet.

Le fonctionnaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès. Il a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé.

Le terme de CITIS est également introduit pour les agents à temps non complet.

Les articles 4, 5, 5-1, 5-2, (restriction des possibilités de création des emplois permanent) 12 (congés de l'article 57 de la loi 84-53 applicables, figurant maintenant dans un article 9-1), 24, 26 (intégration dans les cadres d'emploi de la FPT) et 45 (abrogation de dispositions du code des communes) du décret 91-398 sont abrogés.



Jurisprudence

Harcèlement moral – Possibilité d'imposer une mesure d'affectation, de mutation ou de détachement à un agent victime.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 19/12/2019, 419062, publié au recueil Lebon](#)

Si la circonstance qu'un agent a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ne saurait légalement justifier que lui soit imposée une mesure relative à son affectation, à sa mutation ou à son détachement, elle ne fait pas obstacle à ce que l'administration prenne, à l'égard de cet agent, dans son intérêt ou dans l'intérêt du service, une telle mesure

si aucune autre mesure relevant de sa compétence, prise notamment à l'égard des auteurs des agissements en cause, n'est de nature à atteindre le même but.

Lorsqu'une telle mesure est contestée devant lui par un agent public au motif qu'elle méconnaît l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, il incombe d'abord au juge administratif d'apprécier si l'agent a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral.

*S'il estime que tel est le cas, il lui appartient, dans un second temps, d'apprécier si l'administration **justifie n'avoir pu prendre, pour préserver l'intérêt du service ou celui de l'agent, aucune autre mesure, notamment à l'égard des auteurs du harcèlement moral.***

Congé bonifié - centre des intérêts moraux et matériels de l'intéressé.

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 28/01/2019, 17NT03804, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente née en Martinique où elle a suivi ses études jusqu'en 1992, est arrivée

en métropole en 1993. L'intéressée est retournée en Martinique où elle a résidé de 1997 à 1999 et où elle a donné naissance à son premier enfant avant de s'installer à nouveau en métropole à partir de 1999. Elle est entrée dans l'administration en 2007 et s'est mariée en métropole en 2009. Elle a donné naissance à deux autres enfants, nés en métropole en 2003 et 2013.

L'agente a présenté une demande de congés bonifiés, pour la période du 5 juillet au 6 septembre 2015, qui a été rejetée par son administration.

Les juges considèrent qu'en dépit de la circonstance que le père de l'intéressée ainsi que ses frères et ses oncles et tantes résident en Martinique, que son époux est lui-même originaire de ce département, qu'elle y disposerait d'un compte bancaire ouvert à La Banque Postale et d'un bien immobilier en indivision et qu'elle s'y est

rendue à plusieurs reprises, elle n'établit pas avoir en Martinique sa résidence habituelle, le centre de ses intérêts matériels et moraux étant désormais établi sur le territoire métropolitain où elle résidait depuis 17 ans à la date de sa demande. Par suite, en lui refusant l'octroi d'un congé bonifié au titre de l'année 2017, l'administration n'a pas méconnu les dispositions du décret n° 78-399 du 20 mars 1978.

La requête de l'agent est ainsi rejetée.

Pension – retrait d'une décision administrative illégale – pension antérieurement concédée – cause de révision de la pension.

[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 20/12/2019, 408967, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Le troisième alinéa de l'article 55 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) permet notamment, dans le délai d'un an, de redresser toute erreur de droit concernant la détermination de la situation administrative du fonctionnaire retraité au jour de son admission à la retraite et ayant eu une influence sur la liquidation de sa pension. Il appartient ainsi à l'autorité chargée de cette liquidation de vérifier, sous le contrôle du juge, l'existence et la portée des erreurs alléguées.

Hors les cas prévus par ces dispositions, les intéressés ne peuvent se prévaloir de droits acquis qu'ils tiendraient d'actes intervenus postérieurement à la date de leur admission à la retraite et modifiant rétroactivement leur situation

administrative à cette date, sauf s'il s'agit d'actes pris en exécution d'une Loi, d'un règlement ayant légalement un effet rétroactif ou d'une décision du juge de l'excès de pouvoir. Il en va de même lorsque l'intéressé a formé un recours pour excès de pouvoir, recevable, contre un acte illégal de l'administration régissant sa situation administrative et qu'avant qu'il n'y soit statué, l'administration procède légalement à son retrait en vue de corriger cette illégalité.

En l'espèce, une administration a, par un arrêté en date du 4 juin 2014, légalement retiré un arrêté du 5 juin 2013, ce qui a eu pour effet de reclasser, avec effet rétroactif, un agent au 9^{ème} échelon de son grade à la date du 1er février 2012, alors que son recours tendant à l'annulation de cet arrêté était recevable et pendant devant le tribunal administratif. L'agent pouvait, en conséquence, se prévaloir de l'arrêté du 4 juin 2014 pour obtenir une révision de sa pension afin **que soit prise en compte une ancienneté de plus de six mois** au 9^{ème} échelon de son grade au moment de la cessation de ses services.

Neutralité du service public – Laïcité – interdiction pour les agents de manifester leur appartenance religieuse - port de la barbe – élément suffisant pour caractériser la manifestation d’une conviction religieuse.

[Conseil d’État, 4ème - 1ère chambres réunies, 20/12/2019, 408967, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Les praticiens étrangers qui sont, en application des articles L. 6134-1 et R. 6134-2 du code de la santé publique (CSP), accueillis en tant que stagiaires associés dans un établissement public de santé doivent respecter les obligations qui s’imposent aux agents du service public hospitalier. A ce titre, s’ils bénéficient de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination fondée sur la religion, le principe de laïcité fait obstacle à ce qu’ils manifestent leurs croyances religieuses dans le cadre du service public.

*Pour juger que le requérant avait manqué à ces obligations, la cour administrative d’appel s’est fondée sur ce que, alors même que la barbe qu’il portait ne pouvait, malgré sa taille, être regardée comme étant par elle-même un signe d’appartenance religieuse, il avait refusé de la tailler **et n’avait pas nié que son apparence physique pouvait être perçue** comme un signe d’appartenance religieuse.*

*En se fondant sur ces seuls éléments, par eux-mêmes **insuffisants pour caractériser la manifestation de convictions religieuses dans le cadre du service public, sans retenir aucune** autre circonstance susceptible d’établir que le requérant aurait manifesté de telles convictions dans l’exercice de ses fonctions, la cour a entaché son arrêt d’erreur de droit.*

L’arrêt, ici annulé, de la cour administrative d’appel de Versailles, a été cité dans le [CDG info n°3 du 26 février 2018](#) [page 7].

Exercice du droit de grève – restriction en cas de risque de désordre manifeste- obligation d’exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu’à son terme.

[Conseil d’État, , 20/12/2019, 436794, Inédit au recueil Lebon](#)

l’autorité territoriale peut exiger des agents exerçant leur fonction dans les services d’accueil périscolaire ou de

*restauration scolaire, et ayant déclaré leur intention de participer à la grève, qu’ils exercent ce droit **dès leur prise de service et jusqu’à son terme**, dans le cas où l’interruption soudaine du service en cours d’exécution est **susceptible de susciter un “ désordre manifeste ”** dans l’exécution de ce service, sans que cette faculté instituée par la loi soit subordonnée à la conclusion de l’accord mentionné à l’article 7-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, ni davantage limitée par les termes du préavis de grève déposé.*



Informations générales

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

[DGAFP - Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.](#)

La DGAFP a élaboré un référentiel afin d'aider à l'élaboration du plan d'action égalité professionnelle.

Ce plan a été introduit dans l'[article 6 septies de la loi 83-634](#) par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

« Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et leurs établissements publics de coopération intercommunale **de plus de 20 000 habitants** ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et **mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel** dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les comités sociaux territoriaux sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Les guides DGAFP :

Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

La présente Charte de fonctionnement a pour objet d'accompagner les employeurs publics dans la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de discrimination, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Elle précise les attendus du dispositif en termes opérationnels (périmètre, contenu et articulation avec les autres acteurs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles), les objectifs poursuivis, ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste et rapide des situations tout respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la DGAFP publie un

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article.

NOTA : Conformément au XVII de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 : Les plans d'action mentionnés à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée sont élaborés par les administrations **au plus tard au 31 décembre 2020.**

Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique.

Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la DGAFP met à disposition des employeurs publics un référentiel de formation relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations (action 2.2).

L'ambition de ce référentiel est de fournir des outils aux employeurs des trois versants de la fonction publique et en interministériel afin qu'ils convergent vers une culture commune de l'égalité professionnelle et garantissent des formations de qualité au profit de l'ensemble de leurs agents, agentes et élèves des écoles de service public.

Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Mis à disposition des employeurs publics des trois versants de la fonction publique et des écoles de service public, ce guide a pour vocation d'accompagner les

employeurs et les écoles de service public pour construire leur offre de formation relative à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Il est construit autour d'un socle commun et de quatre fiches par public cible, indiquant à chaque fois les objectifs de formation, les objectifs pédagogiques, les principaux éléments de contenu et des conseils pour les modalités pédagogiques. Quant aux écoles de service public, elles disposent d'un socle commun qui leur permettra de concevoir des modules de formation dédiés à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans leur programme de formation.

Le [Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#) s'inscrit dans le cadre de la réalisation des 4e et 5e Plans interministériels de prévention des violences faites aux femmes (2014-2016 et 2017-2019). Il participe également de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, et des circulaires du 4 mars 2014 sur la prévention des violences et du harcèlement dans la fonction publique et du 22 décembre 2016 sur la politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Ce guide précise le cadre de protection des agents de la fonction publique, rappelle les règles, acteurs et outils de la prévention, explique les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences et, enfin, présente des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique. Il a pour vocation d'informer et d'accompagner les employeurs, personnels RH et acteurs de la prévention, ainsi que les agents victimes

ou témoins de violences et de harcèlement.

La Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes permet de rappeler l'implication des ministères dans la mise en œuvre du 5e plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes

[Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé, le 9 mars 2018, une concertation sur l'égalité professionnelle, prenant acte du bilan du protocole d'accord Egalité du 8 mars 2013 réalisé début 2018.

Des groupes de travail menés avec les partenaires sociaux entre mars et août 2018 ont permis de dégager cinq axes d'actions qui ont donné lieu à négociation. Le texte final de l'accord, signé par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics, est majoritaire et a débuté sa mise en œuvre dès 2019.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Égalité.

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

[Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique](#)

Ces fiches ont pour objectif de proposer à chaque agents de la fonction publique un outil pratique afin d'agir en cas de harcèlement sexuel.

Cet outil comprend 3 parties :

- Une *fiche juridique* précise sur la définition légale du harcèlement sexuel et

les obligations des employeurs publics en matière de prévention et de protection de leurs agents et agentes. Cette fiche propose également des mesures de prévention du harcèlement sexuel.

- 7 « *fiches réflexes* » sur la conduite à tenir en cas de harcèlement sexuel à destination : des victimes, des employeurs, de la DRH, des managers, des collègues de travail témoins, des membres du CHSCT et des représentants et représentantes du personnel ;
- 5 « *fiches outils* » : exemples de modèles de lettre, d'attestation, etc. à destination de l'ensemble des acteurs, afin de faciliter les démarches de la victime et de l'ensemble du collectif de travail.

[Réforme du cadre de contrôle déontologique dans la fonction publique](#)

La [loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#) a fait évoluer les obligations déontologiques applicables aux agents publics en renforçant les contrôles sur les emplois les plus exposés aux risques déontologiques et en responsabilisant les administrations pour les autres emplois.

Les compétences de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) en matière d'examen des demandes de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise et de départ vers le secteur privé ont été transférées à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) le 1^{er} février 2020. Cependant, la saisine de

la HATVP par l'administration ne sera obligatoire que pour les emplois les plus exposés. Pour tous les autres emplois, l'administration procédera seule à ce contrôle en s'appuyant sur son [référént déontologique](#), dont le rôle est renforcé, et en pouvant recourir à la HATVP si un doute sérieux n'arrive pas à être levé.

Ce nouveau dispositif comporte également un contrôle préalable à la nomination dans les emplois les plus exposés lorsque la personne qui va être nommée a exercé dans le secteur privé au cours des trois dernières années.

Les nouvelles procédures sont décrites dans le [décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#). Ce dernier établit, notamment, la liste des emplois les plus exposés aux risques déontologiques (art. 2). [L'arrêté du 4](#)

[février 2020 relatif aux contrôles déontologiques](#) précise les éléments que doit fournir l'agent lorsqu'il effectue une demande de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise ou de départ vers le secteur privé ainsi que les éléments que doit fournir l'administration lorsqu'elle saisit la HATVP dans le cadre de l'examen de ces demandes ou du contrôle préalable à la nomination.

Les modalités de transmission des déclarations d'intérêts évoluent également et le champ des emplois soumis à cette obligation est complété

pour la fonction publique territoriale. Ces évolutions sont détaillées dans le [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.

La [présente fiche](#) rappelle synthétiquement ces différentes évolutions des obligations déontologiques des agents publics.

(Source DGAFP)



Réponses ministérielles



La protection sociale des agents de la fonction publique territoriale

[Question écrite n° 20512 de M. Sébastien Cazenove \(La République en Marche - Pyrénées-Orientales\) publiée dans le JOAN du 18/06/2019 page : 5436 - Réponse de M. le ministre de l'action et des comptes publics dans le JOAN du 26/11/2019 page : 10292](#)

En vertu du principe de libre administration consacré à l'article 72 de la constitution, les collectivités territoriales sont libres d'instituer ou non un régime indemnitaire. Conformément aux dispositions de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les collectivités ayant mis en place un régime indemnitaire au bénéfice de leurs agents sont soumises au principe de parité, en vertu duquel elles ne sont liées que par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologués de l'Etat. En l'absence de dispositions législatives spécifiques, les collectivités sont libres de prévoir, par délibération, le maintien ou non des primes et indemnités dans certaines situations de congé. Cette faculté trouve

son fondement dans le principe de parité, le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés le prévoyant. Le juge administratif a confirmé, à plusieurs reprises, l'absence de droit acquis au maintien des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions durant un congé de maladie (CE, 12 juillet 2006, n° 274628 et CE, 11 septembre 2006, n° 252517). Si le décret du 26 août 2010 précité ne prévoit pas le maintien du régime indemnitaire durant les périodes de congés de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures, il permet à un agent de l'Etat placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée durant l'un des congés ouvrant droit au maintien, de conserver le bénéfice des primes et indemnités maintenues durant ce congé initial. Dans ces conditions, l'organe délibérant peut, s'il le souhaite, prévoir un tel maintien par délibération. Enfin, conformément à l'engagement pris dans le cadre du protocole du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Gouvernement a inséré dans

la loi de transformation de la fonction publique une disposition tendant au maintien obligatoire du régime indemnitaire en cas de congé de maternité. Dans le cadre des travaux préparatoires au projet de loi

transformation de la fonction publique comme lors des débats parlementaires, les employeurs territoriaux n'ont pas demandé l'extension de cette disposition aux autres cas de congé.

Reconnaissance des maladies professionnelles pour les sapeurs-pompiers

[Question écrite n° 23777 de Mme Gisèle Biémouret \(Socialistes et apparentés - Gers \) publiée dans le JOAN du 15/10/2019 page : 8630 - Réponse de M. le ministre de l'intérieur publiée dans le JOAN 26/11/2019 page : 10328](#)

Le ministère de l'intérieur a lancé fin 2018 un plan triennal sur la santé, la sécurité et la qualité de vie en service (SSQVS) des sapeurs-pompiers, qui sera prochainement complété par la mise en place d'un suivi médical post-professionnel au sein des services départementaux d'incendie et de secours. Le ministère a également préparé un guide de doctrine opérationnelle, publié en mars 2018 et préconisant les mesures de protection des personnels. Des évolutions importantes sont d'ores et déjà perceptibles comme la nouvelle définition des cagoules de feu des sapeurs-pompiers. Un document de synthèse sera produit prochainement exposant les mesures immédiates et prospectives, à plus long terme. Sur le sujet particulier de l'exposition aux fumées, un rapport de

l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) constate la difficulté à mettre en place des études scientifiques validant un lien de causalité entre l'exposition et la survenance de maladies professionnelles, notamment de cancers, au regard de la diversité des situations professionnelles. Il semble donc pertinent de déployer un plan d'action fondé sur trois objectifs principaux : mettre en place une cohorte pour la réalisation des études épidémiologiques manquantes, adapter les stratégies de prévention dans les différents domaines, et intégrer une analyse approfondie du rapport de l'ANSES afin de mettre en perspective les actions déjà réalisées et de prioriser les actions restant à mettre en œuvre. Par ailleurs, si la toxicité aiguë des fumées est bien prise en compte par les équipements de protection individuelle sur intervention, des efforts restent à fournir dans le domaine post-opérationnel (déblais, nettoyage des matériels, etc.) et dans le domaine particulier des feux en espaces naturels. La mise en place d'une étude épidémiologique de grande ampleur type cohorte paraît être la seule réponse plausible à l'appréhension de la toxicité chronique des fumées d'incendie. En

CDG INFO

attendant, la mise en œuvre du plan SSQVS et des doctrines opérationnelles constitue une réponse adaptée à la nature

et à l'importance des risques auxquels les sapeurs-pompiers sont exposés.

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