

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	10
Circulaires	-
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	5
Informations générales	2

---

Retrouvez le  
CDG INFO

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

N°2020-07

Publié le 26 octobre 2020



# CDG INFO



---

## Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 7
- Informations générales page 14
  - ◇ Avantages en nature & délibération de l'assemblée délibérante
  - ◇ Cotisation du CNFPT
- Réponses ministérielles page 15
- Annuaire des services page 21

\*\*\*



## Textes officiels

### [Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique](#)

Publics concernés : agents contractuels de droit public.

Objet : modalités d'attribution de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.

Entrée en vigueur : le décret s'applique aux contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Notice : le décret détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique créée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces dispositions sont intégrées aux décrets régissant les principes généraux applicables aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

\*\*\*

### [Décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat & Arrêté du 23 octobre 2020 fixant au titre de l'année 2020 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

Publics concernés : administrations, personnels civils de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements publics de santé et militaire, personnels des cultes

rémunérés par l'Etat dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle.

Objet : prolongation jusqu'en 2021 de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 26 octobre 2020.

Notice : le décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat jusqu'en 2021. Il fixe, dans ce cadre, les périodes de référence prises en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2020, puis en 2021.

[Décret n° 2020-1174 du 25 septembre 2020 portant statut particulier du cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux](#)

Publics concernés : pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et des manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux.

Objet : création du cadre d'emplois de la catégorie A des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux.

Ce décret définit les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des pédicures-podologues, des ergothérapeutes, des orthoptistes et des manipulateurs d'électroradiologie

médicale classé dans la catégorie A de la fonction publique territoriale ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe.

En outre, ce décret prévoit les dispositions relatives à la constitution initiale de ce cadre d'emplois, par l'intégration automatique des agents de ces spécialités du cadre d'emplois actuellement régi par le décret du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux relevant de la catégorie B de la fonction publique territoriale dans le nouveau cadre d'emplois pour les spécialités concernées, à l'exception des personnels en catégorie active qui, dans le cadre d'un droit d'option individuel, pourront faire le choix de demeurer dans leur cadre d'emplois d'origine pour conserver leurs modalités actuelles de départ à la retraite.

\*\*\*

[Décret n° 2020-1175 du 25 septembre 2020 portant statut particulier du cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux](#)

Publics concernés : masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes de la fonction publique territoriale.

Objet : création du cadre d'emplois de la catégorie A des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux.

Notice : le décret définit les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et

orthophonistes classé dans la catégorie A de la fonction publique territoriale ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe.

En outre, ce décret prévoit les dispositions relatives à la constitution initiale de ce cadre d'emplois, par l'intégration automatique des agents de ces spécialités du cadre d'emplois actuellement régi par le décret du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux relevant de la catégorie B de la fonction publique territoriale dans le nouveau cadre d'emplois pour les spécialités concernées, à l'exception des personnels en catégorie active qui, dans le cadre d'un droit d'option individuel, pourront faire le choix de demeurer dans leur cadre

d'emplois d'origine pour conserver leurs

modalités actuelles de départ à la retraite.

\*\*\*

[Décret n° 2020-1176 du 25 septembre 2020 portant échelonnement indiciaire applicable aux pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptiste et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux de la catégorie A](#)

Publics concernés : fonctionnaires du cadre d'emplois de catégorie A des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateur

d'électroradiologie médicale de la fonction publique territoriale.

Objet : échelonnement indiciaire.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le premier jour du mois suivant celui de sa publication.

Notice : le décret fixe l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois de catégorie A des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale.

\*\*\*

[Décret n° 2020-1177 du 25 septembre 2020 portant échelonnement indiciaire applicable aux masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux de la catégorie A](#)

Publics concernés : fonctionnaires du cadre d'emplois de catégorie A des masseurs-kinésithérapeutes,

psychomotriciens et orthophonistes territoriaux.

Objet : échelonnement indiciaire.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le premier jour du mois suivant celui de sa publication.

Notice : le décret fixe l'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois de catégorie A des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes.

\*\*\*

[Décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant

les fonctions d'aide-soignant ou des fonctions d'aide médico-psychologique, ainsi que les agents contractuels de la fonction publique territoriale exerçant des fonctions similaires au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou de tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées.

Objet : création d'une prime « Grand âge ».

Entrée en vigueur : le 01/10/2020.

Notice : le décret institue une prime spécifique ayant vocation à reconnaître l'engagement et les compétences de

certains professionnels assurant une fonction essentielle dans la prise en charge de personnes âgées relevant d'établissements publics créés et gérés par les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale.

\*\*\*

[Décret n° 2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale](#)

Publics concernés : bénéficiaires d'un congé de proche aidant, familles bénéficiaires de l'allocation journalière du proche aidant ou de l'allocation journalière de présence parentale, caisses d'allocations familiales et caisses de mutualité sociale agricole.

Objet : modalités de mise en œuvre de l'allocation journalière du proche aidant et adaptation des règles d'attribution de l'allocation journalière de présence parentale.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret s'appliquent aux demandes d'allocation visant à l'indemnisation des périodes de congés ou de cessation d'activités courant à compter du 30 septembre 2020.

Notice : le décret précise les modalités de mise en œuvre de l'allocation journalière du proche aidant et de versement par les organismes débiteurs des prestations familiales. Il adapte également, de manière à assurer une gestion similaire des allocations journalières attribuées aux personnes apportant une aide régulière à un proche dépendant, malade ou en situation de handicap, les règles d'attribution de l'allocation journalière de présence parentale.

\*\*\*

[Décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale](#)

Publics concernés : fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés dans un cadre d'emplois de la police municipale et militaires de la gendarmerie nationale détachés dans un de ces cadres d'emplois.

Objet : durée de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire

; modalités d'obtention de l'agrément du procureur de la République et du préfet.

Le décret entre en vigueur le 12/10/2020.

Notice : le décret fixe une durée de formation initiale d'application ou de formation obligatoire spécifique **pour les fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés** dans un des cadres d'emplois des agents, des chefs de service ou des directeurs de police municipale et pour les militaires de la gendarmerie nationale détachés dans ces mêmes cadres d'emplois. Il aligne par ailleurs les

modalités d'obtention de l'**agrément** du procureur de la République et du préfet pour les agents accueillis en détachement

sur celle des agents recrutés par voie de concours.

\*\*\*

[Décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emplois de la police municipale](#)

Publics concernés : fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés dans un cadre d'emplois de la police municipale et militaires de la gendarmerie nationale détachés dans un de ces cadres d'emplois.

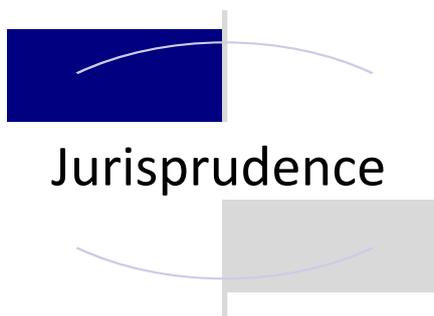
Objet : enseignements théoriques et techniques de la formation initiale

d'application et de la formation obligatoire.

Le décret entre en vigueur le 12/10/2020.

Notice : le décret précise que le contenu des enseignements théoriques et techniques de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire prend en compte l'expérience professionnelle antérieure des fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés dans un des cadres d'emplois des agents, des chefs de service ou des directeurs de police municipale et des militaires de la gendarmerie nationale détachés dans un de ces cadres d'emplois.

\*\*\*



## Jurisprudence

### **Agent contractuel – réussite au concours – refus de nomination stagiaire sur le poste occupé – Refus fondé en l’espèce.**

[Conseil d’État, 3ème chambre, 29/07/2020, 429114, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a été recruté par contrat à durée déterminée du 15 juillet 2010 au 30 juin 2011 pour être affecté en qualité d'analyste des systèmes applicatifs au sein de la direction des systèmes d'information. Son contrat a été renouvelé pour une durée d'un an, du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 30 juin 2012, afin qu'il exerce les fonctions d'ingénieur informatique " projets ". Son engagement contractuel a ensuite été prolongé pour trois années, du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2015. Après avoir été admis au concours d'ingénieur territorial en 2013, l'agent a demandé à être nommé fonctionnaire stagiaire en vue d'être titularisé dans le poste qu'il occupait mais s'est heurté à un refus de la part de son autorité territoriale.

En l’espèce, le refus de nommer l’agent contractuel en tant que *fonctionnaire stagiaire dans le poste qu’il occupait au sein de la direction des bâtiments et de la logistique*, à la suite de sa réussite au concours d'ingénieur territorial en novembre 2013, était justifié non seulement par ses difficultés relationnelles avec ses collègues et sa hiérarchie mais aussi par l'achèvement des projets de développement mis en place par cette direction et par la disparition du besoin ayant justifié son affectation dans ce service, enfin que la diminution, à l'approche du terme de son contrat, des tâches qu'il effectuait au titre de ses missions de chef de projets informatiques était également liée à la disparition, au sein de la direction des bâtiments et de la logistique, du besoin ayant justifié son affectation dans ce service, la cour administrative d'appel a porté sur les faits de l'espèce une appréciation qui, au vu des pièces du dossier qui lui était soumis, n'est pas entachée de dénaturation.

Le Conseil d’Etat rejette le pourvoi de l’agent.

\*\*\*

**Renouvellement abusif de CDD préjudice évalué en fonction des avantages financiers auxquels l'agent aurait pu prétendre en cas de licenciement.**

[CAA de VERSAILLES, 5ème chambre, 28/03/2019, 16VE03427, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a été employée du 4 octobre 1993 au 30 juin 2004 en qualité d'agent non titulaire pour accomplir les fonctions d'agent d'entretien en remplacement d'agents momentanément indisponibles. L'agente étant devenue inapte à la suite d'un accident de la circulation sans lien avec le service survenu le 13 août 2001, son engagement auprès de la commune a cessé d'être renouvelé à compter du 30 juin 2004. Invoquant l'illégalité de ses conditions d'emploi, la requérante a présenté une réclamation indemnitaire à la commune qui l'a rejetée par un courrier. L'agente a saisi le Tribunal administratif compétent d'une demande tendant à la condamnation de la commune à l'indemniser de ses préjudices en invoquant notamment le caractère abusif de ses engagements à durée déterminée successifs. Elle a fait appel du jugement du par lequel le tribunal administratif a rejeté sa demande.

Les juges retiennent que l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction applicable au litige, n'autorisait le recrutement d'agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles ou pour faire face temporairement et pour une durée

maximale d'un an à la vacance d'un emploi ne pouvant être immédiatement pourvu.

Aux termes de l'article 1er de la directive 1999/70/CE du Conseil de l'Union Européenne du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée : " La présente directive vise à mettre en oeuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, figurant en annexe, conclu le 18 mars 1999 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP) ". Aux termes de l'article 2 de cette directive : " Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 10 juillet 2001 ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les Etats membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission (...) ". Aux termes des stipulations de la clause 5 de l'accord-cadre annexé à la directive, relative aux mesures visant à prévenir l'utilisation abusive des contrats à durée déterminée : " 1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes : a) des raisons

objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ; b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ; c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail. 2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée : a) sont considérés comme "successifs" ; b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée " ;

Ces dispositions, telles qu'elles ont été interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, imposent aux Etats membres d'introduire de façon effective et contraignante dans leur ordre juridique interne, s'il ne le prévoit pas déjà, l'une au moins des mesures énoncées aux a) à c) du paragraphe 1 de la clause 5, afin d'éviter qu'un employeur ne recoure de façon abusive au renouvellement de contrats à durée déterminée. Lorsque l'Etat membre décide de prévenir les renouvellements abusifs en recourant uniquement aux raisons objectives prévues au a), ces raisons doivent tenir à des circonstances précises et concrètes de nature à justifier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs.

Il ressort également de l'interprétation de la directive retenue par la Cour de justice de l'Union européenne que **le renouvellement de contrats à durée déterminée afin de pourvoir au remplacement temporaire d'agents indisponibles répond, en principe, à une raison objective au sens de la clause** citée ci-dessus, y compris lorsque l'employeur est conduit à procéder à des

remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et alors même que les besoins en personnel de remplacement pourraient être couverts par le recrutement d'agents sous contrats à durée indéterminée. Toutefois, si l'existence d'une telle raison objective exclut en principe que le renouvellement des contrats à durée déterminée soit regardé comme abusif, c'est **sous réserve qu'un examen global des circonstances dans lesquelles les contrats ont été renouvelés ne révèle pas, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées par l'agent, au type d'organisme qui l'emploie, ainsi qu'au nombre et à la durée cumulée des contrats en cause, un abus.**

Il résulte de l'instruction que l'agente a exercé des fonctions d'agent d'entretien au sein de la commune entre le 4 octobre 1993 au 30 juin 2004. Si la commune fait valoir que ces fonctions ont été exercées en remplacement d'agents indisponibles ou autorisés à travailler à temps partiel, elles ont donné lieu à vingt contrats successifs. Ainsi, dans les circonstances de l'espèce, l'agente est fondée à soutenir que la commune a recouru abusivement à une succession de contrats à durée déterminée. Par suite, l'agente est fondée à demander réparation du préjudice qu'elle a subi lors de l'interruption de la relation d'emploi avec la commune de Sarcelles, qui doit être **évalué en fonction des avantages financiers auxquels elle aurait pu prétendre en cas de licenciement si elle avait été employée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.** Il en résulte, en l'espèce, la condamnation de la commune à verser la somme de 8500 euros à l'agente.

\*\*\*

**Epuisement des droits à maladie – disponibilité pour raison de santé – maintien d’un demi-traitement – conditions) – répétition de l’indu.**

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre - formation à 3, 12/04/2019, 17BX01425, Inédit au recueil Lebon](#)

Une fonctionnaire de la fonction publique hospitalière ayant épuisée ses droits à congés maladie ordinaire, a été placée en disponibilité d'office à compter du 15 janvier 2011, position dans laquelle elle est restée jusqu'à son licenciement pour inaptitude, prononcé à compter du 28 mars 2015, par la directrice de l'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Le 28 octobre 2015, la directrice a émis un titre exécutoire à l'encontre de l'agente en vue du recouvrement de la somme correspondant à des rémunérations perçues de 2011 à 2014. L'agente a contesté le titre exécutoire émis à son encontre et relève appel du jugement du tribunal administratif en tant qu'il a rejeté ses conclusions dirigées contre le titre exécutoire.

L'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000, dans sa rédaction issue de l'article 94 de la loi du 28 décembre 2011 portant loi de finances rectificative pour 2011, dispose que : " Les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents peuvent être répétées dans un délai de deux années à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière

devenue définitive. / Toutefois, la répétition des sommes versées n'est pas soumise à ce délai dans le cas de paiements indus résultant soit de l'absence d'information de l'administration par un agent de modifications de sa situation personnelle ou familiale susceptibles d'avoir une incidence sur le montant de sa rémunération, soit de la transmission par un agent d'informations inexactes sur sa situation personnelle ou familiale. / Les deux premiers alinéas ne s'appliquent pas aux paiements ayant pour fondement une décision créatrice de droits prise en application d'une disposition réglementaire ayant fait l'objet d'une annulation contentieuse ou une décision créatrice de droits irrégulière relative à une nomination dans un grade lorsque ces paiements font pour cette raison l'objet d'une procédure de recouvrement ".

Il résulte de ces dispositions qu'une somme indûment versée par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération peut, en principe, être répétée dans un délai de deux ans à compter du premier jour du mois suivant celui de sa date de mise en paiement sans que puisse y faire obstacle la circonstance que la décision créatrice de droits qui en constitue le fondement ne peut plus être retirée. Il suit de là que c'est à bon droit que les premiers juges ont écarté le moyen tiré de la méconnaissance du délai de retrait de quatre mois, comme étant inopérant.

Il résulte de l'instruction qu'entre le 15 janvier 2011 et le 27 mars 2015, l'agente a été placée en disponibilité d'office et qu'elle a perçu durant cette période la moitié du traitement de base et des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles attachées à l'exercice de la fonction.

Le délai de deux ans, à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement de ces traitements et indemnités, a ainsi commencé à courir, pour chaque versement mensuel, à compter du 1er du mois suivant. Il est par ailleurs constant que, par lettre recommandée avec accusé de réception du 2 juillet 2015, distribuée le 7 juillet suivant, l'EHPAD a informé l'intéressée de son intention de répéter les sommes indûment versées, cette lettre ayant interrompu la prescription à la date de sa notification. **Or, à cette date, la prescription était acquise en ce qui concerne les traitements et indemnités correspondant au mois de janvier 2011 à juin 2013 inclus** et ayant fait l'objet du titre exécutoire contesté. Il s'ensuit que le moyen tiré de ce que la créance était atteinte par la prescription biennale prévue à l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 doit, dans cette mesure, être accueilli.

Aux termes de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987, dans sa rédaction résultant du décret du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière : " Lorsque, à l'expiration de la première période de six mois consécutifs de congé de maladie, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des six mois restant à courir. / Lorsque le fonctionnaire a obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois, il ne peut, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis

favorable du comité médical. En cas d'avis défavorable, il est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme. **Le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite. (...)** "

Il résulte de la réglementation que lorsque l'agent a épuisé ses droits à un congé de maladie ordinaire, il appartient à la collectivité qui l'emploie, d'une part, de saisir le comité médical qui doit se prononcer sur son éventuelle reprise de fonctions ou sur sa mise en disponibilité, son reclassement dans un autre emploi ou son admission à la retraite, et d'autre part, de verser à l'agent un demi-traitement jusqu'à ce qu'une décision soit prise sur sa situation. Il ressort des pièces du dossier que l'EHPAD a décidé la mise en disponibilité d'office de l'agente à compter du 15 janvier 2011. Contrairement à ce que soutient l'intéressée, le demi-traitement et les indemnités accessoires ne lui étaient dus que jusqu'à la date de cette décision qui est intervenue, en tout état de cause, au cours de l'année 2011. Par suite, s'agissant des sommes qui lui ont été versées à ce titre entre les mois de juillet 2013 et mars 2015, l'EHPAD est fondé à en solliciter la répétition.

Ainsi, les magistrats considèrent que l'agente est fondée à demander l'annulation du titre de perception émis à son encontre le 28 octobre 2015. En revanche, les conclusions de la requête dirigées contre le " titre exécutoire " en date du 25 novembre 2015, qui porte sur le reversement de traitements et indemnités versés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015

et le 27 mars 2015, ne peuvent être accueillies.

\*\*\*

**Versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi – collectivité n'étant pas le dernier employeur – conditions de versement – condamnation de la collectivité à verser l'ARE.**

[Conseil d'État, 3ème chambre, 29/07/2020, 430947, Inédit au recueil Lebon](#)

Une adjointe technique territoriale de deuxième classe recrutée le 10 octobre 2002 par une commune, à temps non-complet, a présenté par courrier du 12 août 2014 sa démission, qui a été acceptée le 14 août suivant. L'ancienne agente a été employée sous contrat à durée déterminée dans une société privé du 21 juillet 2014 au 28 février 2015, date à laquelle ce contrat a pris fin. Cette ancienne agente a alors sollicité la commune pour le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, qui lui a été refusé par décision du maire du 28 juillet 2015, confirmée après recours gracieux le 2 octobre 2015. Le tribunal administratif annulé les décisions de l'autorité territoriale et enjoint à la commune à accorder le bénéfice de l'ARE, la commune c'est pourvu en cassation.

Les juges retiennent qu'au regard de la réglementation applicable à l'espèce, lorsqu'un agent a, après avoir quitté volontairement un emploi, retrouvé un autre emploi dont il a été involontairement privé, il a droit à une

indemnisation au titre de l'assurance chômage dès lors qu'il a travaillé au moins quatre-vingt-onze jours ou quatre cent cinquante-cinq heures dans ce dernier emploi et que, d'autre part, dans cette hypothèse, la détermination de la personne à laquelle incombe la charge de l'indemnisation dépend de la question de savoir quel est l'employeur qui, dans la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits, l'a employé pendant la période la plus longue.

Il résulte de l'instruction que l'agente a été employée par une société plus de quatre-vingt-onze jours après qu'elle a quitté volontairement son emploi auprès de la commune, qu'elle s'est trouvée sans emploi quand son contrat à durée déterminée avec la société a pris fin et qu'au cours de la période de référence de vingt-huit mois applicable en l'espèce en vertu de la convention relative à l'indemnisation du chômage, elle n'a pas été employée plus longtemps par un autre employeur que par la commune. Elle remplissait en conséquence les conditions posées par les dispositions applicables à l'espèce pour bénéficier du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, à la charge de la commune. Contrairement à ce que soutient cette dernière, la circonstance que l'agente a démissionné de son emploi d'agent public alors qu'elle avait déjà conclu un contrat de travail avec un employeur privé est sans incidence sur sa qualité de travailleur involontairement privé d'emploi, **qui s'apprécie au regard des seules conditions dans lesquelles a**

**été exercé et quitté le dernier emploi occupé, et ne fait pas obstacle à ce que soit prise en compte, pour la détermination du débiteur de l'allocation, la période pendant laquelle elle a travaillé pour la commune.**

L'agente est donc en l'espèce fondé a demandé le versement de l'ARE à la commune. Les magistrats renvoient l'agent devant la commune pour que soit procédé au calcul et au versement des allocations d'aide au retour à l'emploi.

\*\*\*



## Informations générales

### **Avantages en nature – délibération de l'assemblée délibérante**

Outre leur indication sur le bulletin de paie et la décision de l'autorité territoriale précisant le nom des bénéficiaires, l'attribution d'un avantage en nature doit avoir fait l'objet préalablement d'une délibération.

L'article L2123-18-1-1 du Code général des collectivités territoriales dispose que :

*« Selon des conditions fixées par une délibération annuelle, le conseil municipal peut mettre un véhicule à disposition de*

*ses membres ou des agents de la commune lorsque l'exercice de leurs mandats ou de leurs fonctions le justifie.*

*Tout autre avantage en nature fait l'objet d'une délibération nominative, qui en précise les modalités d'usage. »*

Voir l'article [L5211-13-1](#) pour les établissements publics de coopération intercommunale, l'article [L3123-19-3](#) pour les départements, et l'article [L4135-19-3](#) pour les régions.

Les avantages en nature ne doivent pas être confondus avec les frais professionnels engagés dans le cas d'une mission, par un agent.

\*\*\*

### **Cotisation du CNFPT.**

Par souci de solidarité envers les collectivités, le conseil d'administration du CNFPT, présidé par François Deluga et réuni le 14 octobre, a pris la décision de ne pas percevoir les cotisations des collectivités territoriales pour les mois de novembre et de décembre 2020. Le taux

de cotisation obligatoire est ainsi temporairement abaissé pour ces 2 mois.

A partir du 1er janvier 2021, le taux de cotisation obligatoire perçu par le CNFPT reviendra à son niveau habituel.

[Source : CNFPT](#)

## CDG INFO

\*\*\*



## Réponses ministérielles



### **Rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires**

[Question écrite n° 14671 de M. Pascal Allizard \(Calvados - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 12/03/2020 - page 1219 – Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 13/08/2020 - page 3595](#)

La rupture conventionnelle a été instituée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et ses modalités ont été définies par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Pour les fonctionnaires, la mise en œuvre de la rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de

fonctionnaire. Cette qualité de fonctionnaire étant par nature indivisible, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs. Aussi, la rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non complet ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent. La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour tous ses emplois. De la même façon, chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

\*\*\*

## Visite médicale imposée à un agent

[Question écrite n° 13207 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 21/11/2019 - page 5783 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 08/10/2020 - page 4583](#)

En vertu de l'article 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, 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. À cet effet, les agents font l'objet d'une surveillance médicale et sont soumis à un examen médical **périodique au minimum tous les deux ans**, en application de l'article 20 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 médecin de prévention effectue un suivi médical personnalisé de l'agent visant à vérifier, dans la durée, la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent. **En plus de cet examen médical minimum, le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard** de certaines catégories de personnels en vertu de l'article 21 du décret du

10 juin 1985 précité (personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, notamment ceux recensés dans les fiches de risques professionnels, les agents souffrant de pathologies particulières). Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature de ces visites médicales. L'examen médical périodique et la surveillance médicale particulière **présentent un caractère obligatoire**. L'autorité territoriale dont relève le médecin s'assure du bon suivi de cette surveillance médicale, notamment par le biais des convocations. Actuellement, l'employeur **n'a juridiquement aucun moyen d'imposer à un agent une visite médicale** afin d'apprécier son aptitude à occuper ses fonctions. Ce point pourrait être abordé dans le cadre de la modification des dispositions relatives à la médecine de prévention, qui sera engagée au second semestre 2020. **Toutefois**, le tribunal administratif de Paris a pu considérer, pour la fonction publique de l'Etat, que les dispositions de l'article 24 du décret du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires « ne subordonnent pas la mise en congé de maladie à une demande du fonctionnaire et ne sauraient donc par elles-mêmes faire obstacle à ce

qu'un fonctionnaire soit placé d'office dans cette position dès lors que sa maladie a été dûment constatée et qu'elle le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ainsi, lorsque l'administration a engagé une procédure de mise en congé de longue maladie conformément à l'article 34 du décret du 30 juillet 1987, elle peut, à titre conservatoire et dans l'attente de l'avis du comité médical sur la mise en congé de longue maladie, placer l'agent concerné en congé d'office **lorsque la maladie de l'agent a été dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions** » (TA Paris

20 décembre 2018, 36-07-10). Les dispositions sont identiques dans la fonction publique territoriale et les articles 14 et 24 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux sont analogues aux articles 24 et 34 du décret du 14 mars 1986 précité.

\*\*\*

### **Délégation de signature du maire à une secrétaire de mairie contractuelle**

[Question écrite n° 17057 de M. Alain Joyandet \(Haute-Saône - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 02/07/2020 - page 3013 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 08/10/2020 - page 4593](#)

L'article L. 2122-19 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit que « Le maire peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature : (...) 3° Aux responsables de services communaux. ». La qualité de responsable de service peut ainsi être reconnue aux agents qui occupent effectivement des fonctions de chef de service, de directeur ou de chef de

bureau mais aussi à ceux qui sont chargés de missions impliquant une réelle autonomie de décision, des fonctions d'encadrement et un certain niveau de responsabilités. Eu égard aux dispositions qui précèdent, introduites par la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures, afin d'assouplir les conditions d'attribution des délégations de signature dans les communes, il semble que l'agent occupant les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune qui ne comprend qu'un seul emploi administratif puisse être regardé comme un « responsable » de service. De plus, l'article L. 2122-19 du CGCT ne pose pas de conditions quant au statut des agents bénéficiaires de la délégation de signature du maire. Un agent contractuel qui occupe les fonctions de secrétaire de mairie peut donc se voir confier une délégation de signature en vertu de l'article L. 2122-19

du CGCT. Il ne pourra cependant pas se voir déléguer par le maire les fonctions que celui-ci exerce en tant qu'officier d'état civil. En effet, l'article R 2122-10 du

CGCT réserve cette délégation de fonction aux seuls fonctionnaires titulaires de la commune.

\*\*\*

### **Formation continue dispensée en cours de carrière aux agents de la fonction publique territoriale**

[Question écrite n° 11450 de Mme Brigitte Lherbier \(Nord - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 11/07/2019 - page 3627 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 08/10/2020 - page 4620](#)

L'article 8 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et l'article 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale confient au centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) l'élaboration et l'organisation des actions de formation des agents de la fonction publique territoriale. Les collectivités territoriales sont donc chargées d'établir et de transmettre au CNFPT un plan de formation annuel ou pluriannuel, en application de l'article 7 de la loi du 12 juillet précitée. Ces documents, communiqués chaque année au CNFPT, doivent lui permettre de bâtir son programme prévisionnel de formations. Toutefois, le CNFPT indique qu'il est confronté à une remontée encore trop partielle et hétérogène de l'expression des

besoins de formation des collectivités, ceci l'ayant conduit à mettre en œuvre des actions complémentaires pour contourner ces difficultés et adapter son offre de formation aux besoins des agents et des collectivités territoriales. Il concerne le financement de la formation, les formations statutaires obligatoires et les formations inscrites dans le programme du CNFPT qui sont organisées et financées par ce dernier au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui emploient au moins un agent à temps complet. Le taux plafond de cette cotisation est fixé par l'article 12-2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée à 0,9 % de leur masse salariale. L'article 8 de la loi du 12 juillet 1984 précitée prévoit que lorsque les collectivités territoriales décident de ne pas recourir au CNFPT, elles supportent intégralement le coût de la formation, qui s'ajoute à la cotisation qui reste intégralement due, sauf si le conseil d'administration du CNFPT décide de la diminuer. En application du même article, si les collectivités demandent une formation particulière non prévue dans le programme du CNFPT, elles lui versent une participation financière qui s'ajoute à la cotisation obligatoire. Les formations d'habilitation technique sont en général obligatoires dès lors qu'un poste nécessite

l'utilisation de matériels particuliers (engins de levage ou de manutention, conduite de poids-lourds...) ou confronte l'agent à des situations à risques (interventions électriques ou travail en hauteur par exemple). Toutefois, elles ne relèvent pas des formations prévues par les statuts particuliers obligatoirement prises en charge par le CNFPT au titre de la cotisation versée par les collectivités. En effet, elles répondent à l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique des agents et du public. Il convient de préciser que le CNFPT a restreint le nombre des formations payantes dans le champ de l'hygiène et de la sécurité, en insérant dans son programme des formations qu'il prend à sa charge, des offres pour les travaux en hauteur et les habilitations électriques. Ainsi, seul le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) reste soumis à une participation financière des collectivités territoriales. En ce qui concerne les policiers municipaux,

c'est le législateur qui a prévu que les formations continues obligatoires et les formations à l'armement ne seraient pas financées par la cotisation des collectivités, eu égard à leur spécificité et à leur coût, lié notamment à la durée des formations et à l'utilisation d'équipements particuliers (armement). Le CNFPT peut, à ce titre, conventionner avec les services de police et de gendarmerie pour l'utilisation de leurs équipements dédiés au tir. En application des articles L. 511-6 du code de la sécurité intérieure, le CNFPT perçoit ainsi une redevance due pour prestations de services, versée uniquement par les communes bénéficiant des actions de formation, et dont le montant est lié aux dépenses réellement engagées. Enfin, depuis 2011, le CNFPT a entrepris un important effort de territorialisation de ses actions pour rapprocher le lieu de formation de la résidence administrative des agents territoriaux et améliorer l'accès à la formation. Ainsi, les 68 000 sessions de formation organisées par le CNFPT en 2018 l'ont été sur 11 000 sites différents.

\*\*\*

## Police municipale

[Question écrite n° 16912 de M. Dany Wattebled \(Nord - Les Indépendants\) publiée dans le JO Sénat du 25/06/2020 - page 2898 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 08/10/2020 - page 4592](#)

Le cadre d'emplois des directeurs de police municipale a été créé par le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale et ne comportait alors qu'un seul grade. En application de l'article 2 du décret précité, l'emploi de directeur de police municipale pouvait être créé dans les communes et dans les établissements publics de coopération intercommunale

(EPCI) à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif était d'au moins 40 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale. Lors de la création de ce cadre d'emplois, la notion d'encadrement d'un nombre d'agents de police municipale a été jugée plus pertinente que le critère de taille démographique de la commune ou de l'EPCI. Le décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014 portant modification de diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois de police municipale de la fonction publique territoriale a modifié le décret de 2006 en créant le grade de directeur de police municipale principal et a permis la création de l'emploi de directeur de police municipale dès lors

que l'effectif du service de police municipale comporte au moins 20 agents de police municipale au lieu de 40 précédemment, multipliant ainsi par trois le nombre de communes éligibles. Suite aux propositions formulées dans le rapport de la mission constituée par les députés Alice Thourot et Jean-Michel Fauvergue, intitulé « D'un continuum de sécurité vers une sécurité globale », les discussions se poursuivent dans le cadre de la commission consultative des polices municipales (CCPM) afin d'identifier les leviers de valorisation des carrières au sein de la police municipale. C'est dans ce cadre que des évolutions statutaires des policiers municipaux pourraient être envisagées.

\*\*\*

## Annuaire des services

### **STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : [bourse.emploi@cdg49.fr](mailto:bourse.emploi@cdg49.fr)

### **SERVICE PAYE**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

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

Courriel : [paye@cdg49.fr](mailto:paye@cdg49.fr)

### **SERVICE GESTION DES CARRIERES**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

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

Courriel : [carrieres@cdg49.fr](mailto:carrieres@cdg49.fr)

### **SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

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

Courriel :

- [article25@cdg49.fr](mailto:article25@cdg49.fr)
- [concours@cdg49.fr](mailto:concours@cdg49.fr)

### **SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES**

**DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- [formation.handicap@cdg49.fr](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto:instances.medicales@cdg49.fr)

### **SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 93

Courriel :

- [hygiene.securite@cdg49.fr](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto:comite.technique@cdg49.fr)

### **SERVICE DOCUMENTATION**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : [documentation@cdg49.fr](mailto:documentation@cdg49.fr)

\* 16H00 le vendredi