

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	5
Circulaires	-
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	6
Informations générales	2

Retrouvez le
CDG INFO

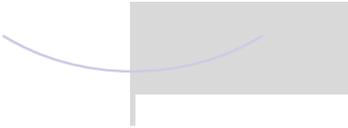
sur le site
www.cdg49.fr

N°2021-03

Publié le 31 mars 2021



CDG INFO



Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Informations générales page 9
 - ◇ FIPHFP - les outils pour accompagner les employeurs concernés dans leur déclaration en matière d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
 - ◇ DGAFP - guide relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile
- Réponses ministérielles page 11
- Annuaire des services page 18



Textes officiels

[Décret n° 2021-259 du 9 mars 2021 élargissant au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de don de jours de repos non pris](#)

Objet : régime du don de jours de congés ou d'aménagement et de réduction du temps de travail au profit d'un parent dont l'enfant ou la personne dont il a la charge effective et permanente, est décédé.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 11 mars 2021, à l'exception des articles 2 et 5 qui entrent en vigueur le 5 juillet 2024 .

Notice : le décret détermine les conditions d'application aux agents publics civils de l'article 3 de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant.

[Décret n° 2021-281 du 12 mars 2021 relatif aux taux des cotisations dues à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#)

Publics concernés : collectivités employeurs des sapeurs-pompiers professionnels, Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Objet : modalités relatives aux taux de la contribution supplémentaire versée par les services d'incendie et de secours au titre de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret s'appliquent aux indemnités de feu versées à compter du 1er janvier 2021.

Notice : le décret supprime le taux de la contribution supplémentaire versée par les services d'incendie et de secours au titre de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels prévue à [l'article 17 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990](#) modifiée relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du [code des communes](#), pour tirer les conséquences de l'abrogation des dispositions relatives à cette contribution supplémentaire.

Références : le décret est pris en application de [l'article 20 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#) de financement de la sécurité sociale pour 2021.

[Décret n° 2021-280 du 12 mars 2021 relatif aux ressources de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#)

Publics concernés : collectivités employeurs de sapeurs-pompiers professionnels, Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Objet : modalités relatives à la contribution supplémentaire versée par les services d'incendie et de secours au titre de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels.

Entrée en vigueur : les dispositions du

décret s'appliquent aux indemnités de feu versées à compter du 1er janvier 2021 .

Notice : le texte supprime la contribution supplémentaire versée par les services d'incendie et de secours au titre de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels prévue à l'[article 17 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990](#) modifiée relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du [code des communes](#).

Références : le décret est pris en application de l'[article 20 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#) de financement de la sécurité sociale pour 2021.

[Décret n° 2021-334 du 26 mars 2021 portant suppression des limites au nombre de présentations aux concours et examens de la fonction publique civile et de la magistrature](#)

Publics concernés : candidats aux concours et examens de la fonction publique civile et de la magistrature.

Objet : suppression de la limitation du nombre de candidatures aux concours et examens de la fonction publique civile et de la magistrature.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 29 mars 2021 .

Notice : le décret supprime les dispositions limitant le nombre de présentations possibles à un concours, à un examen professionnel, ou à un cycle préparatoire à un concours.

Cette suppression concerne, pour la fonction publique de l'Etat : les concours d'accès à l'Ecole nationale

d'administration et à ses cycles préparatoires, ainsi que les concours d'accès aux corps de l'inspection générale des affaires sociales pour les titulaires du doctorat, de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche pour les titulaires du doctorat, des professeurs des universités de médecine générale et maîtres de conférences de médecine générale, des ingénieurs des mines, des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, des administrateurs de l'INSEE, des conseillers des affaires étrangères, des commissaires de police, des magistrats de tribunal administratif ou de cour administrative d'appel, des conseillers de chambre régionale des comptes, des directeurs des services pénitentiaires, des inspecteurs de santé publique vétérinaire, des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, des ingénieurs des travaux de la météorologie, des attachés statisticiens de l'INSEE, des contrôleurs des finances publiques, des

inspecteurs des finances publiques. Pour ce dernier corps et celui des inspecteurs des douanes et droits indirects, le décret supprime la limite fixée pour l'avancement de grade par examen professionnel.

Pour la fonction publique territoriale, elle concerne l'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ainsi qu'à celui des conservateurs territoriaux du patrimoine.

Pour la fonction publique hospitalière, elle concerne l'accès aux corps des directeurs d'hôpital, des directeurs d'établissement

sanitaire, social et médico-social, des directeurs des soins et des attachés d'administration hospitalière, ainsi qu'aux cycles préparatoires aux concours d'accès à ces corps.

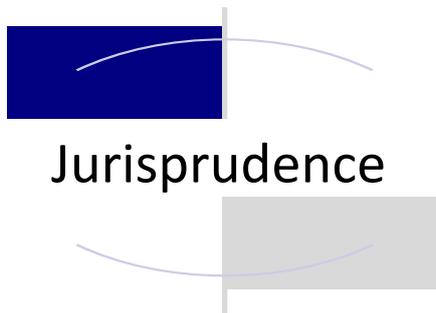
Pour la magistrature de l'ordre judiciaire, elle concerne les concours d'accès à l'Ecole nationale de la magistrature et au cycle préparatoire au deuxième concours, ainsi que les concours complémentaires de recrutement des magistrats judiciaires des premier et second grades.

[Décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant](#)

Modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement des apprentis par les

collectivités territoriales et les établissements publics en relevant. Ce décret modifie la période d'éligibilité à l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement des apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant pour l'étendre aux contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 31 décembre 2021.

Les dispositions du décret s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021.



Jurisprudence

**Supplément familial de traitement.
- enfant à charge - notion - enfants
de moins de vingt ans.**

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 26/01/2021, 433426, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

*Il résulte des articles 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 qu'ils renvoient à la notion d'enfant à charge qui découle des articles combinés L. 512-3 et R. 512-2 du code de la sécurité sociale. **Dès lors, un enfant de plus de vingt ans ne peut être***



regardé comme un enfant à charge pour la détermination du droit au supplément familial de traitement (SFT) des fonctionnaires.

En l'espèce, une agente contestait la réduction de ses droits au supplément familial de traitement, le ministère ayant cessé de tenir compte de deux de ses enfants. Si la cour administrative d'appel de Paris avait fait droit à la demande de cette agente, les juges de cassation annulent l'arrêt de la cour administrative d'appel pour avoir tenu compte d'enfants de plus de vingt ans dans les droits relatifs au SFT.

Abandon de poste – procédure irrégulière – Illégalité n'engageant pas la responsabilité de la puissance publique – Faute n'étant pas à l'origine d'un préjudice direct et certain.

[CAA de NANCY, 1ère chambre, 04/02/2021, 18NC03251, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a demandé au tribunal administratif de condamner la commune qui l'employée à lui verser la somme totale de 17 697,77 euros en réparation du préjudice financier et moral qu'il estime avoir subi du fait de l'illégalité de la décision de l'autorité territoriale qui a prononcé sa radiation des cadres pour abandon de poste.

Le tribunal administratif avait annulé la décision prononçant l'abandon de poste,



au motif qu'elle n'avait pas été précédée d'une mise en demeure de l'agent de rejoindre son poste ou de reprendre ses fonctions dans un délai déterminé et approprié, mais les juges du fond avaient rejeté sa demande de réparation du préjudice financier et moral. L'agent a donc fait appel de ce jugement.

Les juges de la Cour Administrative d'Appel, au regard de l'instruction, ont constaté que l'agent ne s'était pas présenté sur son lieu de travail le lundi 9 février 2015 et avait transmis un arrêt de travail de prolongation pour la période allant du 9 février au 15 février 2015. La commune, par courrier notifié le 12 février 2015, avait soumis l'agent à une contre-visite

médicale prévue le 13 février 2015 à 8 heures. Le courrier informait l'agent qu'il encourait une radiation des cadres s'il ne réintégrait pas ses fonctions en cas d'avis favorable à la reprise du travail prononcé par le médecin agréé. Ce médecin agréé ayant conclu à l'aptitude à la reprise du travail de l'agent à compter du même jour soit le 13 février, et l'agent n'ayant fait état d'aucun obstacle l'empêchant de rejoindre son poste, les juges retiennent que l'intéressé est lui-même à l'origine du préjudice qu'il allègue et qu'en conséquence, il n'est pas fondé à en demander l'indemnisation.



La requête de l'agent est ainsi rejetée.

Décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical – avancement de grade – absence d'un droit automatique à l'avancement – conditions fixées par le statut.

[CAA de BORDEAUX, 6ème chambre, 14/12/2020, 18BX04132, inédit au recueil Lebon](#)

Un agent, directeur territorial d'un centre communal d'action sociale (CCAS) bénéficiant, d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical, conteste l'arrêté du président du CCAS fixant le tableau d'avancement annuel au grade d'attaché hors classe. L'agent considère qu'en ne l'inscrivant pas au tableau d'avancement au grade d'attaché hors classe, le président du CCAS

a commis une erreur de droit et une erreur d'appréciation au regard de l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 21 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

Les juges retiennent que les dispositions législatives et réglementaires subordonnent l'avancement de grade au choix des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux à la réunion des conditions fixées par le statut particulier de leur corps ou cadre d'emplois. **Elles n'ont ainsi ni pour objet, ni pour effet de faire bénéficier ces fonctionnaires d'un droit automatique à l'avancement.**



En l'espèce, le requérant, directeur territorial, ayant atteint le 7ème échelon de son grade, soutient qu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois des attachés

territoriaux pour bénéficier d'un avancement au grade d'attaché hors classe dès lors qu'il comptabilise un nombre suffisant d'années d'exercice dans un cadre d'emplois de catégorie A de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité. Il se prévaut à cet égard de ce qu'entre 2002 et 2010, il a occupé les fonctions de membre du bureau départemental du syndicat autonome de la fonction publique territoriale de La Réunion (SAFPTR), de vice-président puis de président de ce syndicat, de secrétaire général du syndicat FGAF REUNION, de membre du conseil économique et social environnemental de La Réunion (CESER) et de membre du conseil d'administration du

centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). S'il fait état des multiples compétences acquises, selon lui, dans l'exercice de son activité syndicale, il n'apporte toutefois aucun élément significatif à l'appui de ses affirmations.

Dès lors, l'agent n'est pas fondé à soutenir qu'en ne l'inscrivant pas au tableau d'avancement au grade d'attaché hors classe au titre de l'année 2017, le président du CCAS a fait inexacte application des dispositions combinées du 3° de l'article 21 du décret du 30 décembre 1987 et du II de l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983.

La requête en annulation de l'agent est rejetée.

Contractuel – non renouvellement du contrat – motif tiré de l'intérêt du service – comportement de nature à justifier une sanction disciplinaire – respect des droits de la défense.

[CAA de VERSAILLES, 5ème chambre, 18/02/2021, 19VE04182, inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a été engagé par contrat afin d'exercer les fonctions de technicien en 2009. L'autorité territoriale n'a pas renouvelé l'engagement de cet agent au-delà du terme prévu par son contrat, le 15 novembre 2014. Ce jugement a été annulé en appel. Le Conseil d'Etat a partiellement annulé l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles, maintenant l'annulation du jugement et a

renvoyé l'affaire à la cour administrative d'appel de Versailles.

Les juges de la cour administrative d'appel indiquent qu'un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée **ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses** si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, **que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent.** Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement du contrat, la



circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs **susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle**, par elle-même, à ce qu'une décision de non renouvellement du contrat soit légalement prise, **pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.**

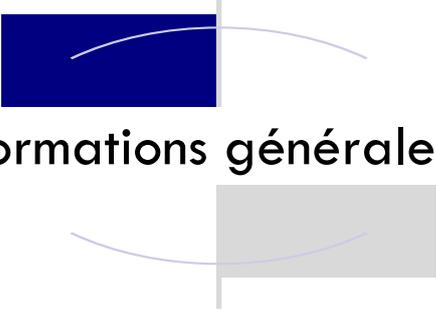


En l'espèce, la commune soutient que la décision attaquée est fondée sur les circonstances que l'agent ne s'est pas inscrit au concours de technicien territorial alors qu'une clause de son contrat prévoyait qu'il devait réussir ce concours afin d'être mis en stage sur ce grade, qu'il a installé sans autorisation dans son logement de fonction concédé par la commune une activité de traiteur à domicile, et qu'il a rencontré des difficultés professionnelles. **Le motif tiré**

de ce que l'agent a installé dans son logement de fonction une activité de traiteur à domicile, qu'il a méconnu les règles de cumul d'activités dans la fonction publique faute d'avoir demandé une autorisation et violé le règlement d'occupation applicable aux logements appartenant à la commune, réservés à " l'habitation bourgeoise " à l'exclusion de tout commerce ou industrie, **doit être regardé comme susceptible de justifier une sanction disciplinaire.** Dans ces conditions, et alors qu'il n'est pas contesté par l'administration que **l'agent n'a pas été mis à même de faire valoir ses observations avant l'intervention de la décision de non renouvellement en litige**, celui-ci est fondé à soutenir que cette décision a été prise au terme d'une procédure irrégulière.



Ainsi, la décision de non renouvellement prise par l'autorité territoriale est annulée.



Informations générales

[FIPHFP - les outils pour accompagner les employeurs concernés dans leur déclaration en matière d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés](#)



Pour vous accompagner dans la saisie de la déclaration annuelle, le FIPHFP et la Caisse des Dépôts mettent à la disposition des employeurs :

- une aide générale à la déclaration annuelle

Aide générale en ligne à la saisie de la déclaration 2021 [Aide générale en ligne à la saisie de la déclaration 2021 - pdf \(2,01 mo\)](#)

- une FAQ complète est téléchargeable

Questions fréquentes sur la déclaration 2021 [Questions fréquentes sur la déclaration 2021 - pdf \(277,86 ko\)](#) [Questions fréquentes sur la déclaration 2021 - docx accessible \(75,13 ko\)](#)

- Des [présentations thématiques](#) de la déclaration

[DGAFP - guide relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile](#)

La DGAFP publie un [guide relatif à la gestion et à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile.](#)

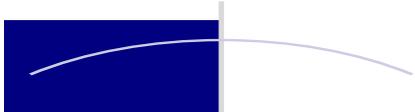
Ce guide a été rédigé en collaboration avec la direction générale des collectivités locales, la direction générale de l'offre de soins, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et Pôle emploi afin d'accompagner les employeurs dans une meilleure appréhension de ce droit, dont

l'architecture a été modifiée lors de la loi de transformation de la fonction publique.

Organisé en dix fiches thématiques, cet ouvrage permet de suivre le chemin de l'indemnisation du chômage en commençant par les fondements juridiques de ce droit, les différents cas d'ouverture à l'allocation d'aide au retour

à l'emploi (ARE), puis les modalités de calcul et de versement de l'allocation, pour terminer par des précisions sur la situation du demandeur d'emploi et la coordination entre les employeurs publics en auto-assurance et Pôle emploi. Ce guide sera actualisé régulièrement.

[Télécharger le guide.](#)



Réponses ministérielles



Conditions de mise en œuvre de la rupture conventionnelle prévue par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

[Question écrite n° 19001 de M. Jean-Pierre Grand \(Hérault - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 19/11/2020 - page 5430 – Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 18/03/2021 - page 1847](#)

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré, à compter du 1er janvier 2020, une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif ont été précisées par deux décrets n° 2019-1593, et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 déterminant respectivement la procédure de rupture conventionnelle et les modalités de versement de l'indemnité de rupture. Cette nouvelle possibilité de rupture du lien de travail ouvre à l'agent le bénéfice

d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC). Le montant de l'ISRC est déterminé par les parties dans la convention de rupture, dans le respect des montants minimum et maximum fixés par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Les montants plancher et plafond de cette indemnité sont fixés en considération de l'ancienneté de l'agent et de sa rémunération brute de référence, laquelle correspond à la « rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle » (I. de l'article 4 du décret n° 2019-1596 précité). À l'instar de l'appréciation de l'ancienneté de l'agent, qui tient compte de la durée des services effectifs accomplis au sein des trois versants de la fonction publique (III. de l'article 4 du décret n° 2019-1569 précité), la rémunération brute de référence tient compte de la rémunération de l'agent perçue auprès d'employeurs publics. Celle-ci peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, lorsque l'agent a effectué une mobilité en

cours d'année civile. **Si l'agent n'a perçu aucune rémunération par un employeur public l'année précédant celle de la rupture, le montant de l'ISRC versée est donc nul. Ce dispositif a vocation à décourager l'utilisation de la rupture conventionnelle lorsque l'agent s'est déjà éloigné du service public, a déjà effectué une reconversion professionnelle, ou dans les situations de fragilité de l'une des parties pouvant nuire à l'équilibre du dialogue menant à la rupture.** L'agent public qui bénéficie de la rupture conventionnelle a également droit au versement de l'allocation chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE). Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage, dans les conditions prévues par le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public. Ainsi, l'ARE sera calculée selon les règles d'indemnisation du chômage applicables à l'agent concerné, dans les mêmes conditions que les agents privés d'emploi pour d'autres motifs : les règles relatives à la période d'affiliation de référence, à la durée d'indemnisation et au salaire de référence sont donc identiques. Dans la mesure où elles dépendent de la réglementation en vigueur et varient donc en fonction de cette dernière, **il est conseillé aux agents de se reporter au simulateur mis en ligne par Pôle emploi. La seule particularité liée à la rupture conventionnelle réside dans le décalage du point de départ du versement de l'ARE** puisque l'indemnité spécifique de rupture

conventionnelle est prise en compte dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, uniquement pour la partie de l'indemnité supérieure au montant plancher. Ainsi, pour bénéficier de l'ARE, le bénéficiaire d'une rupture conventionnelle doit respecter les conditions attenantes à la qualité de demandeur d'emploi : aptitude au travail, accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi. En outre, le demandeur d'emploi ne doit pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite de droit commun (62 ans) couplé au nombre de trimestres pour un départ à taux plein (172 en cible) ou l'âge d'annulation de la décote (67 ans) ou encore bénéficier d'une pension de retraite anticipée visée à l'article L. 5421-4 du code du travail. Pour rappel, les employeurs publics sont en auto-assurance pour la gestion du risque chômage, c'est à dire qu'ils supportent eux-mêmes la charge financière liée au versement de l'ARE. Certains de ces employeurs ont en revanche délégué à Pôle emploi la gestion de l'indemnisation du chômage : ainsi c'est Pôle emploi qui gère les demandes d'indemnisation au regard des règles en vigueur, mais ce sont les employeurs qui financent cette indemnisation. Certains employeurs publics peuvent également affilier leurs agents non fonctionnaires au régime d'assurance chômage, géré par l'Unédic. C'est alors ce régime qui supporte le coût financier de l'indemnisation du chômage. Enfin, les employeurs peuvent supporter la charge financière de l'indemnisation du chômage de leurs anciens agents par application des règles de coordination

entre régimes. Quand bien même le dernier employeur d'un ancien agent public relève du secteur privé et donc du régime d'assurance chômage de droit commun, si l'agent a été employé pendant plus longtemps sur la période d'affiliation par un employeur public, c'est ce dernier qui aura la charge de verser l'ARE. L'inverse est également vrai, la charge

financière n'incombant alors pas à l'employeur public. Le poids financier assumé tant par les employeurs publics que par le régime d'assurance chômage est donc variable et dépendant de plusieurs facteurs (situation de l'agent public, conditions et durée de son indemnisation, affiliation au régime d'assurance chômage).

Activités accessoires des fonctionnaires

[Question écrite n° 23464 de M. Patrick Hetzel \(Les Républicains - Bas-Rhin \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 08/10/2019 page : 8493 - Réponse du Ministère de la transformation et de la Fonction Publiques publiée dans le JO Assemblée Nationale du 29/12/2020 page : 9749](#)

L'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pose le principe selon lequel le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Par dérogation à ce principe, un fonctionnaire peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire. Le principe posé par l'article 25 septies vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les fonctionnaires se consacrent en priorité et principalement à

leurs missions. Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient strictement encadrées et cela d'autant plus lorsque le fonctionnaire peut continuer à exercer ses fonctions administratives à temps plein comme c'est le cas lors d'un cumul d'activité à titre accessoire. C'est la raison pour laquelle l'article 25 septies prévoit qu'une liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire est fixée par décret. Cette liste a été déterminée par l'article 6 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique. De plus, pour pouvoir exercer l'une des activités mentionnées dans cette liste, l'administration est tenue d'effectuer un contrôle déontologique de la demande de l'agent afin de s'assurer que l'activité envisagée, compte tenu des fonctions exercées par l'agent au sein de son service, ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance

ou à la neutralité du service ou ne mette pas l'intéressé en situation de

méconnaître l'article 432-12 du code pénal.

Pouvoir hiérarchique d'un directeur de cabinet

[Question écrite n° 20328 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 28/01/2021 - page 510 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 18/03/2021 - page 1826](#)

Aux termes de l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions. (...) Ces collaborateurs ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés et qui décide des conditions et des modalités d'exécution du service qu'ils accomplissent auprès d'elle. » Les collaborateurs de cabinet sont des agents contractuels régis par le décret n° 88-145 du 15 février 1988, sous réserve du dispositif réglementaire qui leur est propre fixé par le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales. Conformément aux dispositions respectives des articles 2 et 5 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, la qualité de

collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant de la loi du 26 janvier 1984 et les fonctions exercées par ces agents sont déterminées par la décision de recrutement. La fonction de membre de cabinet implique un rapport de confiance particulièrement étroit avec l'autorité territoriale, et une participation directe ou indirecte à l'action politique à laquelle le principe de neutralité des fonctionnaires et des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions fait normalement obstacle. Dans ce cadre, le juge censure le recrutement de collaborateurs de cabinet dont les missions correspondraient en réalité à un besoin permanent de la collectivité (CE, 26 janvier 2011, Assemblée de la Polynésie française, n° 329237). Le juge administratif s'est également prononcé sur la nécessaire distinction entre un emploi relevant de la hiérarchie de l'administration, et un emploi de cabinet (Cour Administrative d'Appel de Lyon 29 Juin 2004, n° 98LY01726). Ainsi, le cabinet n'a pas vocation à gérer lui-même les services administratifs de la collectivité locale, ce rôle étant dévolu au directeur général des services aux termes de l'article 2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987.

Agressions verbales ou physiques des agents des services publics

[Question écrite n° 18799 de M. Olivier Rietmann \(Haute-Saône - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 12/11/2020 - page 5250 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 18/03/2021 - page 1847](#)

Principe général du droit repris à l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, **la protection fonctionnelle oblige l'administration à protéger** les agents qu'elle emploie contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont ils pourraient être victimes dans le cadre, ou à l'occasion de l'exercice de leur fonction. **En outre, lorsqu'un agent a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions ne lui est pas imputable, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.** À ce titre, lorsqu'elle accorde la protection fonctionnelle à un agent, l'administration doit apporter une réponse par tout moyen approprié pour éviter, ou faire cesser les attaques auxquelles l'agent est exposé, et assurer la juste réparation du préjudice subi par l'agent dans le cadre de ses fonctions. Dans ce cadre, **si l'agent décide d'ester en justice**, la collectivité

publique peut le soutenir financièrement, en prenant en charge l'ensemble des frais occasionnés, conformément aux modalités fixées par le décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit. **L'administration peut se constituer partie civile devant les juridictions de jugement si elle-même a subi un préjudice directement causé par l'infraction poursuivie** (Cour de cassation 2 septembre 2014 n° 13-84663) mais l'employeur ne peut déposer plainte en lieu et place de ses agents victimes. Néanmoins, dans le cadre du projet de loi confortant le respect des principes républicains une disposition, ayant reçu l'avis favorable du gouvernement, prévoit la possibilité pour l'administration de porter plainte pour les actes commis à l'encontre de leurs agents, après recueil du consentement de l'agent. En outre, conformément aux priorités de la ministre en matière de renforcement de la protection fonctionnelle des agents, l'article 5 du projet de loi confortant le respect des principes républicains vise à élargir le dispositif de signalement à la disposition des agents publics qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste, prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, aux actes constitutifs d'atteinte à l'intégrité physique des agents ou aux menaces dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions.

Évolution du métier de garde champêtre

[Question écrite n° 20132 de Mme Pascale Gruny \(Aisne - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 21/01/2021 - page 326 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 18/03/2021 – page 1825](#)

L'article 1er du décret n° 94-731 du 24 août modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres précise que « les gardes champêtres territoriaux constituent un cadre d'emplois de police municipale ». Ce cadre d'emplois de catégorie C comprend le grade de garde champêtre chef, grade de recrutement, qui relève de l'échelle de rémunération C2 comme les gardiens-brigadiers de police municipale et le grade de garde champêtre principal chef, grade d'avancement, qui relève de l'échelle de rémunération C3. Les gardes champêtres ne bénéficient pas de cadres d'emplois en catégories A et B. Cependant ils ont accès au grade de chef de service de police municipale, en catégorie B, par concours interne dès lors qu'ils ont au moins 4 ans de services effectifs au 1er janvier de l'année du concours, ou par concours externe si le candidat possède un diplôme de niveau baccalauréat ou équivalent. Ils peuvent aussi accéder à ce grade par la voie de la promotion interne, s'ils sont inscrits sur la liste d'aptitude, après examen professionnel. Ils peuvent ensuite

accéder au grade de directeur de police municipale, en catégorie A, par concours interne ou par la voie de la promotion interne. Il est donc possible pour les agents du cadre d'emplois des gardes champêtres d'accéder aux catégories A et B de la filière « police municipale », par le biais des cadres d'emplois de la police municipale. En application de l'article 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire, les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des gardes champêtres peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire comportant l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISF). Le taux maximum de l'ISF a fait l'objet d'une augmentation de 16 % à 20 % du traitement soumis à retenue pour pension en 2017. Rendre le versement de cette indemnité obligatoire pour les collectivités territoriales méconnaîtrait cependant le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales garanti par l'article 72 de la Constitution sur le fondement duquel elles sont libres de choisir d'instituer un régime indemnitaire dans les conditions fixées par délibération de leur organe délibérant. Pour ce qui concerne la prise en compte de l'ISF pour les droits à retraite, depuis 2005, les primes et indemnités des fonctionnaires sont prises en compte par le régime de retraite additionnelle de la fonction publique, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut. Les gardes champêtres étant affiliés à ce régime, ces

dispositions leur sont donc applicables. Par ailleurs, le projet de loi relatif au système universel de retraite a pour objectif d'harmoniser les règles entre le secteur privé et la fonction publique en étendant notamment l'assiette de cotisation des agents publics à l'ensemble

de la rémunération (traitement indiciaire auquel s'ajoute le régime indemnitaire). L'indemnité spéciale de fonctions serait donc, à ce titre, entièrement prise en compte dans le calcul des pensions de retraite des gardes champêtres.

Congés spécifiques des proches aidants

[Question écrite n° 12361 de Mme Isabelle Raimond-Pavero \(Indre-et-Loire - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 26/09/2019 - page 4872 - Réponse du Ministère auprès du ministre des solidarités et de la santé – Autonomie publiée dans le JO Sénat du 25/03/2021 - page 1981](#)

En application du Décret n° 2020-1208 du 1er octobre 2020 et conformément aux dispositions de la loi de financement de la Sécurité sociale 2020, le congé de proche aidant permet de suspendre ou réduire son activité professionnelle pour accompagner un proche en situation de handicap ou un proche âgé en perte d'autonomie importante tout en étant indemnisé. Ce congé, s'adressant auparavant uniquement aux salariés (avec un an d'ancienneté au minimum, ce qui n'est plus le cas dans sa version 2020), est maintenant ouvert également aux fonctionnaires, aux travailleurs indépendants et aux personnes en

recherche d'emploi qui peuvent faire le choix, pendant cette période, de suspendre leur allocation chômage. Il peut désormais être pris de manière fractionnée, la durée minimale de chaque période de congé est fixée à une journée. Le congé peut également être transformé en période de travail à temps partiel, sous réserve de l'accord de l'employeur. Sa durée maximale est de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière professionnelle, à défaut d'accord collectif plus favorable. Le maintien dans l'emploi est garanti. Ce congé donne droit maintenant à l'allocation journalière de proche aidant, qui vise à compenser une partie de la perte de salaire, dans la limite de soixante-six jours au cours du parcours professionnel. Son montant : 43,83 euros par jour pour une personne vivant en couple, et 52,08 euros pour une personne seule. Cette allocation, versée par la caisse d'allocations familiales et la mutualité sociale agricole pour les agriculteurs, sans conditions de ressources, ouvre également des droits à la retraite.

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