

Centre Départemental  
de Gestion  
FPT 49

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80  
documentation@cdg49.fr



Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

Textes officiels	1
Circulaires	-
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	3
Informations générales	1

Retrouvez le  
CDG INFO

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

N°2021-05

Publié le 20 mai 2021



# CDG INFO



## Centre de Gestion de Maine et Loire Gestion Electronique des Documents

[Rappel]

A compter du 19 mai 2021, le Centre de Gestion entame la numérisation des dossiers des *agents*. *Dès que les pièces détenues par le CDG auront été numérisées, vous en serez averti par mail et invité à prendre possession si vous le souhaitez des documents désormais numérisés ainsi que de ceux, le cas échéant, conservés jusqu'à ce jour par nos services, et ce, dans un délai de deux mois.*

*Au-delà de ce délai, les dossiers non récupérés, seront détruits après autorisation des archives départementales.*

*Par la suite le Centre de Gestion, lors de la rédaction des modèles d'arrêté, conservera uniquement la copie scannée des arrêtés signés que vous lui aurez retournés.*

\*\*\*



## Textes officiels

### Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

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

Objet : fixer l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail institués au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Entrée en vigueur : les dispositions des titres I (création et composition) et II (élections) entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique. Celles des titres III (attributions) et IV (fonctionnement) à l'exception des articles 82 et 83, ainsi que celles des articles 101, 102, 104 et 105 entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les dispositions des articles :

- 82 (Modalité de tenue de réunion en cas d'urgence ou en cas de circonstances exceptionnelles),

-83 (Remplacement temporairement d'un représentant du personnel bénéficiant d'un congé pour maternité ou pour adoption)

- 103 (autorisation spéciale d'absence pour la Conférence nationale des services d'incendie et de secours, la Commission consultative des polices municipales, des conseils d'administration des organismes de retraite, des organismes de sécurité sociale et des mutuelles, ou de toute autre instance nationale ou locale pour laquelle la présence des représentants du personnel de la fonction publique territoriale est requise par un texte législatif ou réglementaire)

entrent en vigueur le 13 mai 2021.

Notice : le décret est pris en application de l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prévoit la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social territorial.

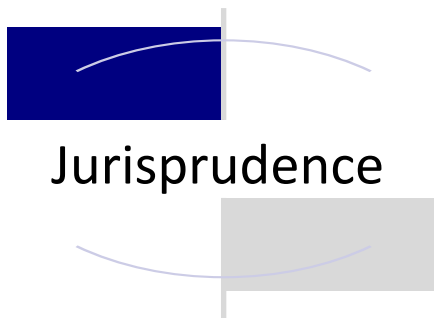
L'article 32-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue l'article 4 de la loi du 6 août 2019 précitée, prévoit en outre la création, au sein du comité social territorial, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui est obligatoire à partir d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents et dans les services départementaux d'incendie et de secours, sans conditions d'effectifs. En-deçà de ce seuil, la création de cette formation spécialisée devra être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers. En complément, des formations spécialisées de site ou de service peuvent également être instituées lorsque l'existence de

risques professionnels particuliers le justifie.

Le décret a vocation à se substituer aux dispositions du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et à modifier le 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.

Les principales dispositions du décret concernent la composition des instances, les compétences du comité social territorial et l'articulation de ses attributions avec celles de la formation spécialisée.

\*\*\*



## Jurisprudence

**Avancement – inscription sur un tableau d’avancement – absences d’un agent – comportement – discipline (non).**

[CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 01/04/2021, 19MA05425, Inédit au recueil Lebon](#)

*Un agent de maîtrise, relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif de Nîmes a rejeté sa demande d'annulation de la décision d'un maire de ne pas l'inscrire sur le tableau d'avancement au grade d'agent de maîtrise principal pour l'année 2017.*

*Le refus du maire d'inscrire l'agent sur le tableau d'avancement au grade d'agent de maîtrise principal **est fondé sur le comportement de l'agent qui s'est absenté de son lieu de travail à deux reprises sans autorisation**. Le requérant ne conteste pas les absences qui lui sont reprochées. Par les pièces qu'il produit, un certificat d'hospitalisation en urgence de son père postérieur aux deux absences injustifiées et l'attestation de scolarité de sa fille, l'agent n'établit pas qu'il se serait absenté pour régler par téléphone des affaires familiales urgentes alors, d'ailleurs, que sa présence a*

*été constatée dans un commerce de la ville. Comme les premiers juges l'ont retenu à bon droit, alors même qu'elle a été prise en raison de l'appréciation portée par le maire sur le comportement du requérant, la décision contestée **ne peut être regardée comme constituant une mesure à caractère disciplinaire qui aurait dû être précédée de la communication de son dossier à l'intéressé ou de la consultation du conseil de discipline**.*

*Il ne ressort pas des pièces qu'en refusant d'inscrire au tableau d'avancement l'agent, qui se borne à se prévaloir des excuses qu'il a présentées pour ses absences injustifiées et à faire état de ses compétences et de sa valeur professionnelle, le maire aurait, en tenant-compte de ces deux absences, commis une erreur manifeste dans l'appréciation des mérites de l'intéressé et de la qualité de ses services. A cet égard, le requérant ne peut pas utilement se prévaloir de sa notation au titre de l'année 2018 dès lors que l'inscription au tableau d'avancement est constituée à partir de la comparaison des mérites des candidats au cours de la période précédant son établissement.*

*En l'espèce, la requête en annulation de l'agent est rejetée.*

**Abandon de poste - obligation dans la mise en demeure préalablement adressée à l'agent - délai approprié - condition de procédure de la radiation des cadres pour abandon de poste - annulation seulement en cas d'influence sur le sens de la décision prise ou de privation d'une garantie.**

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 20/04/2021, 20NT01579, Inédit au recueil Lebon](#)

*L'obligation pour l'administration, dans la mise en demeure qu'elle doit préalablement adresser à l'agent, **de lui impartir un délai approprié pour reprendre son poste** ou rejoindre son service, constitue une condition nécessaire pour que soit caractérisée une situation d'abandon de poste, et non une simple condition de procédure de la décision de radiation des cadres pour abandon de poste. Par suite, lorsqu'il retient que cette condition n'a pas été respectée, le juge de l'excès de pouvoir annule la décision constatant l'abandon de poste sans vérifier si cette circonstance a eu une influence sur le sens de la décision prise ou a privé l'agent d'une garantie.*

En l'espèce, une agente d'entretien titulaire à temps non complet n'avait pas fourni de certificat médical justifiant d'être placée en congé de maladie pour la période postérieure au 31 mars 2018 et, après avoir sollicité l'avis du comité médical sur l'aptitude à la reprise de travail de l'intéressée, lequel a rendu, le 22 juin 2018, un avis défavorable à la reconnaissance

*d'une inaptitude définitive à ses fonctions et à toutes fonctions, le maire a demandé, par courrier du 6 juillet 2018, à l'agente de l'informer des raisons qui justifient son absence et de lui fournir les documents nécessaires et l'a informée qu'à défaut, ce courrier vaut mise en demeure formelle de reprendre ses fonctions le 16 juillet 2018 à 8 heures. En l'absence de reprise de fonctions, cette autorité administrative a, par arrêté du 19 juillet 2018, radié des cadres l'intéressée à compter de cette même date. L'agente a sollicité l'annulation de cet arrêté auprès du tribunal administratif de Caen, qui a fait droit à sa demande par un jugement du 2 avril 2020 dont la commune relève appel.*

*La lettre datée du 6 juillet 2018 par laquelle l'agente a été, à défaut de fournir les documents justifiant de son absence depuis le 31 mars 2018, mise en demeure de rejoindre son poste de travail le 16 juillet suivant à 8 heures a été présentée au domicile de l'intéressée le 10 juillet 2018 et distribuée le 18 juillet 2018, date à laquelle elle lui a donc été régulièrement notifiée. Dans ces conditions, **faute pour l'agente d'avoir effectivement disposé, à la date du 19 juillet 2018 à laquelle le maire l'a radiée des cadres pour abandon de poste, d'un délai approprié pour rejoindre son poste ou faire connaître à l'administration son intention de le faire**, cette autorité ne pouvait légalement estimer, à cette date, que le lien avec le service avait été rompu du fait de l'intéressée. La circonstance que la commune estime que l'intéressée aurait dû rejoindre son poste dès le 31 mars 2018 est sans influence à cet égard. Il s'ensuit que, dans les circonstances de l'espèce, l'abandon de poste n'était pas caractérisé.*

La requête de la commune est ainsi rejetée.

**Educateur APS – Honorabilité – incapacité professionnelle définitive – bulletin n° 2 du casier judiciaire.**

**[Conseil Constitutionnel - Décision n° 2021-904 QPC du 7 mai 2021](#)**

Un éducateur sportif contestait un article du code des sport prévoyant une incapacité professionnelle en cas de conduite après usage de stupéfiants.

*L'article L. 212-9 du code du sport, dans sa rédaction résultant de la loi du 1<sup>er</sup> mars 2017 prévoit que nul ne peut exercer les fonctions d'éducateur sportif s'il a fait l'objet d'une condamnation pour certains crimes ou délits listés par ce même article. Son 7 ° applique cette incapacité professionnelle en cas de condamnation pour les délits prévus :*

*« Aux articles L. 235-1 et L. 235-3 du code de la route »*

*Le requérant reproche à ces dispositions, d'une part, de soumettre la profession d'éducateur sportif à une obligation d'honorabilité et, d'autre part, d'instituer, en cas de condamnation pour conduite après usage de stupéfiants, une incapacité professionnelle définitive qui ne prend en compte ni la gravité des faits incriminés, ni les conditions d'exercice des fonctions de la personne condamnée. Il en résulterait, selon lui, une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté d'entreprendre.*

*Les dispositions contestées interdisent à une personne d'enseigner, d'animer ou d'encadrer une activité physique ou sportive ou d'entraîner ses pratiquants, lorsqu'elle a été condamnée pour conduite à la suite d'un usage de substances ou plantes classées comme stupéfiants ou pour refus de se soumettre, lors d'un*

*contrôle routier, à une épreuve de dépistage permettant d'établir cet usage.*

*Cette incapacité s'applique aux personnes qui exercent cette profession, à titre rémunéré ou bénévole, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle. Elle est automatiquement prononcée par l'autorité administrative compétente sur le constat de **l'inscription d'une condamnation pour ces infractions au bulletin n° 2 du casier judiciaire.***

*Toutefois, en premier lieu, en adoptant ces dispositions, le législateur a entendu garantir l'éthique des personnes qui entraînent les pratiquants d'une activité physique ou sportive ou enseignent, animent ou encadrent cette activité, en raison de l'influence qu'elles peuvent exercer sur eux et la sécurité de ces derniers.*

*En second lieu, d'une part, en application de l'article 775-1 du code de procédure pénale, le juge peut exclure la mention de cette condamnation au bulletin n° 2 soit à l'occasion du jugement de condamnation, soit en application de l'article 702-1 du même code par un jugement rendu postérieurement, sur une requête du condamné formée à l'issue d'un délai de six mois après cette condamnation. Cette exclusion emporte relèvement de toutes les incapacités de quelque nature qu'elles soient résultant de cette condamnation. D'autre part, après un délai, selon les cas et hors récidive, de trois ou cinq ans, les personnes condamnées peuvent bénéficier d'une réhabilitation de plein droit prévue aux articles 133-12 et suivants du code pénal ou d'une réhabilitation judiciaire prévue aux articles 785 et suivants. Cette réhabilitation efface les incapacités qui résultent de la condamnation.*

*Dès lors, les dispositions contestées ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre. Le grief tiré de*

*la méconnaissance de la liberté d'entreprendre doit être écarté.*

*Le 7 ° de l'article L. 212-9 du code du sport, qui ne méconnaît aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doit être déclaré conforme à la Constitution.*

\*\*\*

**Discipline – comportement de l’agent – manquements à l’obligation d’obéissance hiérarchique – manquements graves et répétés à l’obligation de servir liés à la mauvaise exécution des missions – attitude irrespectueuse envers les élus et les collègues.**

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 08/01/2021, 19NT01874, inédit au recueil Lebon](#)

*Une adjointe administrative principale de 1<sup>ère</sup> classe a fait l'objet d'une sanction de révocation par un arrêté du 19 janvier 2016. Cet arrêté a été retiré par un arrêté du 5 février 2016 du nouveau maire de la commune. L'agente a ensuite été suspendue de ses fonctions par un arrêté du 4 janvier 2018 du même maire, puis s'est vue infliger une sanction d'exclusion temporaire de deux ans par arrêté du 20 avril 2018. La requérante relève appel du jugement du tribunal administratif d'Orléans du 19 mars 2019 ayant rejeté sa demande tendant à l'annulation de ces deux décisions.*

*Il est reproché à l'agente des manquements graves et répétés à son obligation de servir liés à la mauvaise exécution de ses missions par négligence, des manquements graves et répétés à son obligation d'obéissance liés à une attitude irrespectueuse à l'égard d'élus de la commune, un manquement à ses obligations en matière de cumuls*

*d'activités, un manquement à son obligation de réserve et de discrétion professionnelle, des manquements à son obligation de servir liés à une attitude irrespectueuse à l'égard de collègues, des manquements à son obligation de réserve et une volonté de porter le discrédit sur la collectivité, un manquement à son obligation d'obéissance hiérarchique par un comportement agressif à l'égard du maire de la commune.*

*Il ressort des pièces du dossier, notamment des avis du conseil de discipline des 8 janvier 2016 et du 13 mars 2018, ainsi que des témoignages produits par la commune que les relations professionnelles entretenues entre l'intéressée, certains de ses collègues et le maire, se sont dégradées à compter du mois de septembre 2017, créant un climat de tension dans le fonctionnement du secrétariat de la mairie. Un adjoint au maire de la commune témoigne, que **l'agente a fait régner : « une ambiance détestable dans la mairie », à la suite du recrutement d'une nouvelle secrétaire de mairie induisant le retrait d'une partie des missions confiées.** Ce témoignage fait également état des difficultés de l'intéressée à travailler en équipe et de ce que la communication avec le maire était « quasi-rompue ». Il n'est pas contesté que l'intéressée a dû être placée dans un bureau séparé du fait des tensions avec la nouvelle secrétaire. Si l'agente affirme que la dégradation des relations professionnelles ne lui est pas imputable, elle ne fait valoir aucune circonstance particulière pouvant expliquer la*

dégradation de ces relations, autre que l'attitude irrespectueuse qui lui est reprochée.

Il ressort également des pièces du dossier que l'agente a pris des initiatives personnelles sans consulter ni informer sa hiérarchie, qu'elle aurait fait signer à des professeurs des contrats irréguliers. Le maire de la commune fait également état de pressions sur ces professeurs, sans que l'autorité municipale en soit informée. Des retards dans la facturation et le classement sont également relevés, ainsi que dans la perception des loyers de la commune. Alors que l'agente avait en charge la gestion du personnel, elle aurait refusé de s'occuper de certains agents pour lesquels elle n'avait aucune sympathie. Le maire reproche également à l'intéressée des critiques infondées, en présence de membres du personnel, pendant l'ouverture des bureaux, en méconnaissance du devoir de réserve ainsi qu'une attitude agressive et un refus de discussion pendant les entretiens d'évaluation. Enfin, l'agente aurait commis des erreurs de gestion dans la rédaction de lettres et mandats dans le cadre d'une opération de remembrement pour laquelle elle assurait le secrétariat de l'association foncière, ainsi que dans la préparation des délibérations des conseils

municipaux. La requérante qui se borne à relever qu'elle n'est qu'un « modeste adjoint administratif » et que le degré d'expertise demandé excédait largement ce que l'on pourrait attendre d'un agent de son grade, ne contredit pas sérieusement l'ensemble des faits qui lui sont reprochés, ayant fait l'objet de deux rapports disciplinaires, rédigés par deux maires successifs.

Eu égard à la nature des faits reprochés, à leur répétition, en dépit des procédures disciplinaires précédemment engagées à l'encontre de la requérante, à la méconnaissance qu'ils traduisent, de sa part, de ses devoirs d'obéissance hiérarchique et des manquements graves à son obligation de servir liés à la mauvaise exécution de ses missions, l'autorité disciplinaire n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en prononçant à son encontre une exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans.

La commune pouvait également se prévaloir des faits objets de la précédente procédure de révocation dont la requérante a fait l'objet, **dès lors que ces faits ont été réitérés postérieurement** au retrait de la mesure de révocation.

L'agente est déboutée de ses demande en annulation.

\*\*\*





## Informations générales

[Source DGAFP] [L'égalité professionnelle comme levier de transformation de la Fonction Publique : de la loi aux plans d'actions](#)

Rendus obligatoires par la loi de transformation publique de 2019, les plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entrent dans leur phase de mise en œuvre en 2021 pour les administrations publiques. Mesures de réduction des écarts (notamment de rémunération), des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes, autant de volets essentiels à investir pour les trois versants de la fonction publique. Les bonnes pratiques en la matière sont nombreuses, tant dans la sphère publique que privée, mais encore insuffisamment partagées et opérationnelles. En temps de crise sanitaire, la relance de la dynamique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite d'autant plus l'implication de tous, à commencer par les managers et les professionnels RH. C'est sur cet enjeu qu'a porté la dernière conférence de l'EMRH du jeudi 8 avril 2021 : **"L'égalité professionnelle comme levier de transformation de la Fonction Publique : de la loi aux plans d'actions"**.

Dans l'ensemble de la sphère du travail, la crise sanitaire a révélé la persistance d'inégalités entre les femmes et les hommes, en dépit de nombreuses avancées sur la dernière décennie, notamment sur le plan législatif et réglementaire. Si certains indicateurs ont progressé ces dernières années, les résultats restent insuffisants, et parfois mis à mal par la gestion de crise de la covid. Les récentes mesures pour renforcer le passage à une action opérationnelle dans la Fonction publique doivent être l'occasion d'une relance de la dynamique initiée en 2012 avec la loi Sauvadet, poursuivie en 2018 par l'accord relatif à l'égalité professionnelle et son renforcement par la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Cela constitue un enjeu pour la Fonction Publique, qui compte plus de 60% de femmes, et se doit d'être exemplaire dans sa contribution à la grande cause du quinquennat.

Les managers publics et les professionnels RH sont en première ligne pour sensibiliser et mettre en œuvre des actes concrets. Plusieurs avancées sont attendues, notamment par le biais des plans égalité professionnelle, en matière de :

- Réduction des écarts dans l'accès aux postes d'encadrement, les

- progressions de carrière et de rémunération;
- Recueil des signalements des discriminations de toute sorte, et notamment des agissements sexistes, des cas de harcèlements moral ou sexuel, ou des actes de violence ;
  - Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

**Consulter :**

- [le programme](#) de la conférence
- [le fonds documentaire](#)
- [le livret de restitution](#)
- [le replay](#)



## Réponses ministérielles



### **Surcotisation des sapeurs-pompiers professionnels**

[Question écrite n° 19675 de Mme Nicole Bonnefoy \(Charente - SER\) publiée dans le JO Sénat du 17/12/2020 - page 6011 – Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 06/05/2021 - page 3038](#)

Le décret n° 2020-903 portant revalorisation de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels et l'arrêté portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu, tous deux du 24 juillet 2020, sont venus concrétiser l'engagement du Gouvernement à revaloriser l'indemnité de feu des sapeurs-pompiers passant de 19% à 25%. Si cette revalorisation de l'indemnité de feu n'avait pas à être compensée par l'État, puisque ce sont les collectivités territoriales qui assument

habituellement les dépenses des services départementaux d'incendie et de secours à travers leurs contributions, il est effectivement nécessaire, désormais, de prendre en compte les impacts de la crise sanitaire sur ces collectivités et de veiller, dès lors, à ce que de trop fortes disparités territoriales ne viennent instaurer une rupture franche et durable d'équité entre les sapeurs-pompiers selon leurs services d'appartenance. C'est pourquoi la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a supprimé la cotisation supplémentaire des services d'incendie et de secours, associée à l'indemnité de feu, à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. Cette mesure devrait ainsi réduire significativement la charge existante sur les budgets des services d'incendie et de secours et leur permettra de dégager rapidement une capacité supplémentaire de financement de la revalorisation de l'indemnité.

\*\*\*

## Calcul de retraite des policiers municipaux

[Question écrite n° 21268 de Mme Isabelle Raimond-Pavero \(Indre-et-Loire - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 04/03/2021 - page 1408 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 29/04/2021 - page 2807](#)

L'article 1er de la loi n° 57-444 du 8 avril 1957 instituant un régime particulier de retraite en faveur des personnels actifs de police prévoit l'octroi d'une bonification spécifique, proportionnelle au temps de service accompli par les policiers nationaux. Ainsi, ces derniers peuvent bénéficier, sous conditions, pour le calcul de leurs droits à pension, d'une annuité supplémentaire par période de cinq années de services effectifs sans que la bonification puisse être supérieure à cinq ans. Cette bonification dite du cinquième est soumise à des cotisations patronales et salariales supplémentaires. Si le législateur entend élargir le domaine d'intervention des policiers municipaux, il n'en demeure pas moins que leurs missions sont distinctes de celles assurées par les policiers et gendarmes nationaux. Ainsi, les sujétions

des policiers municipaux ne peuvent être assimilées à celles des corps actifs de la fonction publique d'État pour prétendre au bénéfice de la bonification du cinquième. Par ailleurs, cette question ne peut être dissociée des orientations générales prises en matière de retraite et de pénibilité. Si l'examen parlementaire du projet de loi instituant un système universel de retraite a été suspendu, cette bonification n'a pas vocation à être reprise en tant que telle dans le cadre du système universel de retraite. En effet, le projet de loi relatif au système universel de retraite, adopté le 3 mars 2020 par l'Assemblée nationale en première lecture, prévoit une mise en extinction progressive du dispositif de catégorie active applicable aux métiers soumis à un risque particulier et à des fatigues exceptionnelles, notamment ceux exercés dans la filière police municipale. Cependant, il entend créer un nouveau dispositif afin que les agents publics exerçant certaines fonctions régaliennes dites dangereuses aient toujours la possibilité de partir en retraite de manière anticipée. Les policiers municipaux, compte tenu des missions spécifiques qu'ils exercent, bénéficieraient de ce nouveau dispositif, soumis à des cotisations supplémentaires.

\*\*\*

## **Statut et prise en charge des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

[Question écrite n° 14769 de M. Éric Gold \(Puy-de-Dôme - RDSE\) publiée dans le JO Sénat du 12/03/2020 - page 1225 - Réponse du Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports publiée dans le JO Sénat du 06/05/2021 - page 2993](#)

Les dispositions de l'article R. 412-127 du code des communes précisent que toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines. Le recrutement et l'affectation de ces personnels de statut communal incombent

aux employeurs territoriaux et figurent au nombre des dépenses de fonctionnement des écoles à charge des communes. La loi n° 2019-791 pour une école de la confiance, promulguée le 26 juillet 2019 ne prévoit pas de modification du statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. Il appartient en conséquence aux municipalités d'apprécier les situations en liaison avec les services de l'éducation nationale concernés et, en fonction des moyens dont elles peuvent disposer, de prendre toute décision concernant le nombre des agents affectés dans les écoles maternelles et l'organisation de leur service. Sur le temps scolaire, le directeur d'école organise le service des agents territoriaux qui sont mis à disposition par la commune afin que chaque classe puisse en bénéficier.

## 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