

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	3
Circulaires	-
Jurisprudence	5
Réponses ministérielles	9
Informations générales	1

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2021-08

Publié le 26 octobre 2021



CDG INFO



Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 4
- Informations générales page 10
 - ◇ Congés bonifiés (guide DGAFP 2021)
- Réponses ministérielles page 11
- Annuaire des services page 22



Textes officiels

Minimum de traitement.

[Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

Ce décret augmente à compter du 1er octobre 2021 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret détermine que le minimum de traitement, aujourd'hui fixé à l'indice majoré 309 (soit indice brut 244), devient égale à l'indice majoré 340 correspondant à l'indice brut 367.

Chômage.

[Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage](#)

Ce décret prévoit l'entrée en vigueur au 1er octobre 2021 des modalités relatives au calcul du salaire journalier de référence, de la durée d'indemnisation et des différés d'indemnisation du régime d'assurance chômage.

Déclaration des CDD pour le spectacle vivant auprès d'un guichet unique.

[Décret n° 2021-1340 du 13 octobre 2021 relatif aux déclarations uniques et simplifiées réalisées auprès du guichet unique pour le spectacle vivant](#)

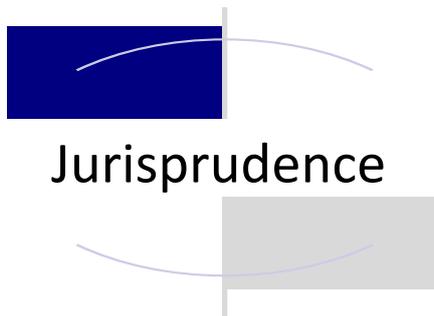
Ce décret précise les modalités relatives aux déclarations uniques et simplifiées réalisées par voie dématérialisée auprès du guichet unique pour le spectacle vivant par les groupements d'artistes et les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, lorsqu'ils exercent l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants. Il prévoit toutefois que l'entrepreneur de spectacles vivants qui n'est pas en mesure de souscrire cette

CDG INFO

déclaration par voie électronique peut
procéder à cette formalité par voie postale
ou télécopie.

2020-1576 du 14 décembre 2020 de
financement de la sécurité sociale pour
2021.

Références : le texte est pris pour
l'application de l'article 30 de la loi n°



Jurisprudence

Discipline – Faits de nature à justifier une sanction – obligation des agents publics – obligation de se comporter de manière civile et courtoise à l'égard de leurs supérieurs hiérarchiques ou des agents de la collectivité publique qui les emploie.

[CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 23/01/2020, 19MA02915, Inédit au recueil Lebon](#)

Une commune a prononcé une sanction de révocation à l'encontre d'un agent technique territorial fondée sur le comportement irrespectueux, agressif et violent manifesté par l'intéressé à l'égard du directeur général des services à l'occasion d'un rendez-vous qu'il avait sollicité et sur le comportement, également agressif, qu'il a adopté le même jour à l'égard de l'huissier du cabinet du maire.

L'exactitude matérielle des faits sur lesquels est fondée la sanction contestée est suffisamment établie par les témoignages précis et circonstanciés des agents qui en ont été témoins, dont le requérant ne critique pas sérieusement la sincérité.

La circonstance que les faits reprochés à l'agent **n'entreraient pas dans les prévisions de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 dans sa rédaction issue de la loi du 20 avril 2016** est indifférente à cet égard, les dispositions en cause ne pouvant être interprétées comme permettant à un agent d'adopter, au sein du service, un comportement irrespectueux, agressif ou violent pour cette seule raison que, parmi les devoirs qu'elles mettent à leur charge, ne figure pas expressément l'obligation pour les fonctionnaires de se comporter de manière civile et courtoise à l'égard de leurs supérieurs hiérarchiques ou des agents de la collectivité publique qui les emploie.

L'intéressé a déjà fait l'objet d'un report de titularisation et d'une sanction d'exclusion temporaire de ses fonctions d'un mois pour des faits de la même nature que ceux qui ont été retenus pour fonder la sanction contestée. Ainsi, et alors même que sa manière de servir et ses compétences professionnelles ne sont pas remises en cause, la gravité des faits dont il s'est à nouveau rendu coupable justifie, sans erreur d'appréciation, la sanction de révocation qui lui a été infligée. C'est pourquoi, la requête en annulation de l'agent est rejetée.

Discipline – Insuffisance professionnelle – suspension.

[CAA de LYON, 3ème chambre, 13/07/2021, 19LY02559, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente bibliothécaire a demandé l'annulation d'une décision prononçant la suspension de ses fonctions. L'autorité territoriale a pris cette décision au regard de la mise en œuvre d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, la justifiant par la

nécessité de garantir la sérénité permettant l'action administrative.

Les juges rappellent que la seule insuffisance professionnelle de l'agent, n'ait pas au nombre des motifs de nature à justifier légalement une mesure de suspension, laquelle doit être motivée par des manquements aux obligations professionnelles revêtant le caractère d'une faute disciplinaire qui par sa nature, sa gravité et son incidence sur le fonctionnement du service impose que l'agent concerné en soit écarté d'urgence.

La cour administrative d'appel confirme l'annulation de la décision par le tribunal administratif pour erreur de droit.

Licenciement – insuffisance professionnelle – Période d'évaluation suffisante.

[CAA de MARSEILLE, 9ème chambre, 13/04/2021, 19MA03492, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent recruté en 1999 a fait l'objet d'une décision de licenciement pour insuffisance professionnelle le 2 août 2017.

Les juges rappellent que le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ses fonctions. Toutefois, **une telle mesure ne**

saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent ni qu'elle ait persisté après qu'il ait été invité à remédier aux insuffisances constatées. Par suite, une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé ses fonctions **durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal** de ses fonctions est de nature à justifier légalement son licenciement.

En l'espèce, il ressort de la décision attaquée du 2 août 2017 que le licenciement pour insuffisance professionnelle est fondé sur les motifs suivants : " incapacité et inaptitude à assumer les tâches (...) confiées et qui relèvent de (ses) fonctions ou refus manifeste de les assumer, absence de suivi et de communication sur les projets confiés et projets non aboutis ayant par

conséquent été abandonnés ou confiés à d'autres collègues, manque de rigueur et d'engagement dans l'exécution de son travail, publication de contenus sous droits sans autorisation, activités de service public non réalisées, atteinte portée à l'image de l'établissement et mise en péril des partenariats institutionnels, non-respect des règles de publication et non-conformité dans ses productions, non-respect des procédures internes mises en place au sein de la collectivité, non-respect des circuits de validation interne, et agressivité envers ses collègues. "

La fiche de poste de l'intéressé, responsable des fonds patrimoniaux, indique qu'il a pour mission de mettre en oeuvre la politique documentaire de l'établissement par l'enrichissement des collections patrimoniales, de valoriser ces collections dans le cadre de projets d'établissement (expositions, visites, programmes numériques), de veiller à leur conservation et à mettre en oeuvre des projets de coopération. Il ressort des pièces du dossier qu'au cours des années 2014 et 2015, l'agent n'a mené à terme aucun des projets qui lui avaient été confiés, ce qui n'a pas notamment permis à l'établissement de participer à un chantier national important de bibliographie du théâtre au 17^{ème} siècle, que certains de ces projets ont dû être confiés à d'autres collègues et qu'il a refusé à plusieurs reprises, malgré des rappels en ce sens de la part de sa hiérarchie, de suivre les processus mis en oeuvre tant pour procéder à des acquisitions patrimoniales que pour établir les fiches d'inventaire des fonds ou d'accélérer la réalisation des tâches qui lui étaient confiées pour respecter les délais initialement prévus. Plusieurs usagers du service public du fonds documentaire occitan se sont plaints des renseignements erronés qui leur ont été fournis par

l'intéressé ou de l'absence de réponse à leurs demandes de renseignements, ce qui a nui à l'image de l'établissement. En outre, il ressort des pièces du dossier que cet agent a numérisé et mis en ligne sur le portail public de l'établissement, des contenus documentaires sous droits d'auteurs sans aucune autorisation de ces auteurs, ce qui était susceptible d'entraîner des poursuites judiciaires de l'établissement en cas de contestation de ces derniers ou de leurs ayant droits. Lors de l'entretien du 28 septembre 2016, le directeur de l'établissement a informé le requérant de son manque d'engagement et de rigueur dans l'exécution de son travail. En 2017, le requérant a persisté dans une attitude de refus d'exécuter les ordres de sa hiérarchie en remettant sans cesse en cause la pertinence des instructions de son directeur et en faisant preuve d'un manque de respect dans certains de ses propos envers ce dernier. Enfin, au cours des années 2014 à 2017, l'agent a fait preuve d'agressivité envers certains collaborateurs et dans l'accueil du public enfant. Si l'agent verse de nombreux témoignages de présidents d'associations culturelles de défense du patrimoine occitan, d'enseignants ou autres qui mentionnent le bon accueil et les conseils éclairés qu'ils ont reçus du requérant en sa qualité de documentaliste, ces témoignages ne sont pas de nature à contredire les difficultés rencontrées par le requérant dans l'exercice interne de ses fonctions tant envers sa hiérarchie qu'avec les autres agents. De son côté, l'établissement verse plusieurs témoignages d'agents de grades différents mentionnant tous des difficultés relationnelles avec le requérant, l'obligation pour ses collègues de reprendre en urgence les tâches abandonnées qui lui avaient été confiées ou de remplir ses fonctions d'accueil à la médiathèque en raison de son départ

avant l'heure réglementaire et sans prévenir la vacataire. Dans ces conditions, **la matérialité des faits reprochés est établie.** Eu égard aux qualités que l'administration est en droit d'attendre d'un bibliothécaire-documentaliste équivalent de catégorie A, soumis au devoir hiérarchique, aux insuffisances relevées, à sa résistance à accomplir des missions relevant de ses fonctions et aux difficultés relationnelles avec le personnel et le public, ces faits révèlent, **sur une**

période suffisante de trois années et alors même que le requérant est titulaire d'un doctorat de lettres et qu'il est en poste depuis trente ans dans cet établissement, l'inaptitude de l'intéressé à un exercice normal des fonctions pour lesquelles il avait été recruté, et sont de nature à justifier la mesure de licenciement en litige prononcée à son encontre.

La requête en annulation formulée par l'agent à l'encontre de la décision de licenciement est rejetée.

Accident du travail (non) – entretien professionnel – effet de l'entretien sur le salarié – absence d'évènement violent.

[Conseil d'État - 7ème - 2ème chambres réunies, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Une agente a demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un arrêt de travail pour un syndrome anxio-dépressif majeur réactionnel, avec risque suicidaire, résultant d'un entretien professionnel. Le tribunal administratif et la cour administrative d'appel de Nantes avaient annulé la décision de l'administration refusant de reconnaître l'imputabilité au service.

Les juges du Conseil d'Etat considèrent qu'en déduisant des seules constatations que l'entretien d'évaluation de l'agente était constitutif d'un accident de service, **sans relever aucun élément de nature à établir que par son comportement ou par ses propos la cheffe de service qui avait conduit cet entretien aurait excédé**

l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, la cour administrative d'appel de Nantes a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis.

Les juges de cassation précisent qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que lors de l'entretien d'évaluation de la requérante, la cheffe de service, dont il n'est pas contesté qu'elle est " restée calme " et a " conservé un ton mesuré ", ait tenu des propos ou ait adopté un comportement qui auraient excédé l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique. La circonstance que l'agente aurait ressenti " un choc " à l'écoute de reproches qui lui ont été faits à cette occasion, lequel aurait provoqué un syndrome anxio-dépressif, **n'est pas, par elle-même, de nature à établir qu'elle aurait été victime d'un accident de service.** Par suite, c'est à tort que, pour faire droit à la demande de l'intéressée tendant à ce que sa pathologie soit reconnue imputable au service, le tribunal administratif de Rennes a estimé que cette pathologie présentait un lien suffisamment direct et certain avec

l'entretien d'évaluation pour être regardée comme un accident de service.

Le Conseil d'Etat annule l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes et le

jugement du tribunal administratif de Rennes et rejette la demande de l'agente.

Auto entrepreneur – cours de piano – requalification en CDD – lien contractuel présentant les caractéristiques d'un contrat de droit public.

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 17/05/2021, 18BX04348, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a été recrutée par dans une commune pour la pratique d'une activité musicale au sein d'un centre culturel par un contrat à durée déterminée conclu en application de la loi du 26 janvier 1984, successivement renouvelé du 1^{er} octobre 2007 au 30 juin 2011. Le centre culturel ayant été déclaré d'intérêt communautaire, sa gestion a été transférée à la communauté d'agglomération. A compter de 2011, l'agente a été employée par cette communauté sous le statut d'auto-entrepreneur pour exercer, au sein du même centre culturel, les mêmes fonctions. Dans ce cadre, elle a conclu avec la communauté d'agglomération plusieurs contrats intitulés « contrat de prestations de service », d'une durée de neuf mois, du 1^{er} octobre 2011 au 30 juin 2016.

Les juges retiennent **qu'eu égard à l'identité d'activité** de la requérante au sein du centre culturel sur toute la période susmentionnée, **et de la circonstance que ses contrats se sont succédés au titre de chaque année scolaire**, sur la même période, la communauté d'agglomération **doit être regardée comme ayant instauré avec cette dernière un lien contractuel présentant les caractéristiques d'un contrat de droit public**, telles qu'énoncées à l'article 3 précité de la loi du 26 janvier 1984, nonobstant la circonstance qu'elle exerçait ses fonctions sous le statut d'auto-entrepreneur, et alors même qu'elle disposait d'une certaine latitude dans l'organisation de ses ateliers.

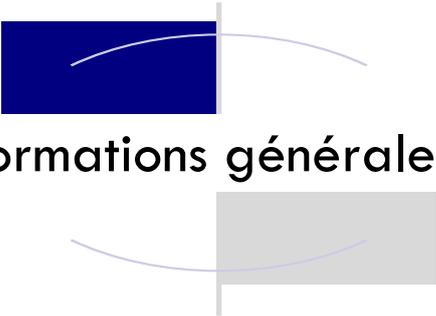
Un nouveau contrat, avec prise d'effet au 1^{er} octobre 2016, a été proposé le 23 septembre 2016 à l'agente, revêtu de la signature de la collectivité. Une négociation s'est alors engagée sur le montant tarifaire, la requérante n'ayant pas accepté cette proposition. Dans ces conditions, la décision verbale par laquelle son employeur l'a informée le 29 septembre 2016 de son intention de ne plus recourir à ses services doit être regardée, dans les circonstances de l'espèce, comme procédant au retrait de la proposition de contrat et, par suite, doit

s'analyser comme une décision de non renouvellement du contrat à durée déterminée, venu à échéance au 30 juin 2016.

Si la décision refusant à un agent non titulaire le renouvellement de son contrat n'est pas au nombre de celles qui doivent être obligatoirement motivées et si cet agent n'a pas droit au renouvellement de son contrat, **il appartient toutefois à l'autorité administrative, lorsque l'agent a saisi le juge d'une demande à fin d'annulation de la décision de non renouvellement et lorsqu'il soutient, comme en l'espèce, que celle-ci n'a pas été prise dans l'intérêt du service, d'indiquer, s'ils ne figurent pas dans la décision, les motifs pour lesquels il a été décidé de ne pas renouveler le contrat. A défaut de fournir ces motifs, la décision de non renouvellement doit être regardée comme ne reposant pas sur des motifs tirés de l'intérêt du service.** En l'espèce, la communauté d'agglomération, qui se borne à faire valoir que l'intéressée ne peut invoquer un droit à

renouvellement de son contrat, ne fournit pas les motifs pour lesquels son président a pris la décision de ne pas renouveler le contrat. Dans une telle hypothèse, et alors que ses fonctions ont fait l'objet d'un nouveau recrutement, la décision verbale litigieuse doit être regardée comme ayant été prise pour des motifs étrangers à l'intérêt du service et doit être, alors et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens soulevés par la requérante, annulée.

Les juges annulent la décision de la communauté d'agglomération de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée de l'agente et condamne la communauté d'agglomération au versement d'une somme de 3 000 euros au titre des préjudices subis du fait de la rupture illégale du contrat. Le refus de renouvellement du dernier contrat à durée déterminée étant imputable à la communauté d'agglomération, l'intéressée est, par suite, en droit de prétendre à un revenu de remplacement.



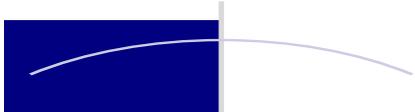
Informations générales

Congés bonifiés

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGFAP) a

réalisé un guide relatif aux congés bonifiés pour les trois versants de la fonction publique.

[Télécharger le guide 2021 au format pdf](#)



Réponses ministérielles



Conditions de recrutement d'un directeur général des services dans une commune de plus de 2 000 habitants

[Question écrite n° 23817 de M. Loïc Hervé \(Haute-Savoie - UC\) publiée dans le JO Sénat du 15/07/2021 - page 4372 – Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 09/09/2021 - page 5303](#)

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par les collectivités territoriales ou établissements publics sont limitativement énumérés par la loi et sont plus précisément régis par les articles 47 et 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ces emplois sont à distinguer des emplois qui aux termes de l'article 48 de la même loi sont classés par les statuts particuliers, par grade, à l'intérieur de chaque cadre d'emplois. En application du principe constitutionnel de libre administration, les organes délibérants des collectivités

territoriales et des établissements publics disposent d'une liberté de création des emplois dans le cadre fixé par la loi et aucune disposition législative ne fixe d'obligation de création d'un emploi de direction des services. S'agissant des recrutements sur emplois fonctionnels, le recrutement par voie de détachement d'un fonctionnaire sur un emploi de directeur général des services (DGS) ne nécessite pas de mutation préalable. Néanmoins, conformément à l'article 3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, le détachement implique nécessairement une demande du fonctionnaire. Ainsi, le Conseil d'État a été amené à censurer un détachement prononcé par une autorité territoriale en l'absence de demande du fonctionnaire concerné (Conseil d'État du 2 mai 1994, req. n° 143547). Ainsi, en l'absence de demande de détachement, le fonctionnaire concerné ne pourra pas être recruté pour occuper l'emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS).

Par ailleurs, en vertu des dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, le recrutement d'un agent

contractuel sur un emploi fonctionnel de direction n'est possible que dans les communes de plus de 40 000 habitants.

Codes et mots de passe professionnels du directeur général des services d'une commune

[Question écrite n° 17639 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 27/08/2020 - page 3656 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 23/09/2021 - page 5471](#)

Les adresses électroniques ouvertes au nom d'une commune, qu'elles correspondent à des comptes appartenant en propre à cette commune ou à des comptes sur des réseaux sociaux, constituent la propriété de ladite commune. Il en va de même des codes et mots de passe permettant d'accéder à ces adresses. Le fonctionnaire qui avait connaissance de ces codes et mots de passe et les utilisaient dans le cadre de ses fonctions **a, dès lors, l'obligation de cesser de les utiliser lorsqu'il quitte ses fonctions et, le cas échéant, celle de les communiquer au moment de son départ aux autorités communales lorsque celles-ci n'en ont pas connaissance, du fait notamment de leur élection récente.** Le refus de communiquer ces informations, dès lors qu'elle est de nature à porter atteinte à l'administration de la commune, est susceptible de constituer une faute

disciplinaire pour manquement aux obligations d'obéissance hiérarchique et de probité pesant sur le fonctionnaire concerné, voire à son obligation de neutralité si ce refus est motivé par des considérations politiques. Ce refus est également susceptible de donner lieu à des poursuites pénales pour soustraction ou détournement de biens sur le fondement de l'article 432-15 du code pénal. En effet, cet article punit de dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 € le « fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, un comptable public, un dépositaire public de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, ou des fonds publics ou privés, ou effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission ». Il convient toutefois de souligner que le droit au respect de la vie privée et le secret des correspondances peuvent trouver à s'appliquer aux messages électroniques émis ou reçus par tout salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, dès lorsque ces messages comportent une mention claire de leur caractère personnel (Cour de Cassation, Chambre sociale, 2 octobre 2001, 99-42.942, Publié au bulletin).

Difficultés liées au statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

[Question écrite n° 18446 de Mme Patricia Schillinger \(Haut-Rhin - RDPI\) publiée dans le JO Sénat du 29/10/2020 - page 4923 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 09/09/2021 - page 5297](#)

Le métier et le cadre d'emplois d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) a connu des évolutions statutaires et fonctionnelles importantes depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux ATSEM. Ce décret répond aux préoccupations soulevées par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), redéfinissant et précisant le rôle indispensable de cet agent au sein de la communauté éducative, notamment à travers son partenariat avec l'enseignant. Le décret précité entérine ainsi l'évolution du rôle des ATSEM et le renforcement des missions éducatives qui leur sont confiées sur le terrain, celles-ci ayant, de fait, progressivement été élargies depuis la réforme des rythmes scolaires de 2013. Le décret n° 2018-153 du 1er mars 2018 modifiant le décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret n° 2011-

559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux, élargit les perspectives d'évolution professionnelle des ATSEM : ils peuvent en effet désormais accéder par voie interne au concours d'agent de maîtrise territorial et un concours externe spécial a été créé afin de leur permettre d'accéder à un cadre d'emplois de catégorie B, celui d'animateur territorial. Au-delà de ces évolutions statutaires, l'article 14 de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance a introduit à l'article L.113-1 du code de l'éducation une disposition visant à ce que les professionnels intervenant auprès d'enfants de moins de 6 ans acquièrent une expertise et une culture commune au moyen de modules de formation continue. Cette mesure vise en particulier les ATSEM et les professeurs des écoles. Le décret n° 2020-815 du 29 juin 2020 relatif aux modules communs de formation continue des professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de six ans a ensuite pérennisé une expérimentation qui avait été menée en 2019 dans plusieurs communes. Il organise cette nouvelle formation en modules, autour des thématiques suivantes : le professionnel vis-à-vis de l'enfant, de la famille ou des responsables de l'enfant, le professionnel vis-à-vis de l'enfant ayant un besoin éducatif particulier, le professionnel au sein de l'équipe pédagogique et éducative et enfin, ses responsabilités, ses devoirs, face à la

prévention et à la protection de l'enfance en danger. Ces formations communes sont organisées localement, sur la base d'une convention conclue entre les services déconcentrés du ministère de l'éducation nationale, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la ou les collectivités territoriales concernées. Elles permettent ainsi aux enseignants et aux ATSEM, indépendamment du cadre hiérarchique dans lequel ils agissent, de garantir une connaissance mutuelle de leurs compétences respectives, en vue de

leur permettre de développer une collaboration harmonieuse indispensable au bon développement des enfants. Enfin, les ATSEM ont également accès, dans le cadre de la formation continue, à un module proposé par le CNFPT, intitulé « se situer dans son environnement professionnel », qui permet notamment d'identifier plus précisément leur rôle et leurs missions, mais aussi de se situer professionnellement par rapport à la double relation hiérarchique et fonctionnelle qu'ils connaissent.

Grade d'attaché hors classe

[Question écrite n° 24073 de Mme Véronique Guillotin \(Meurthe-et-Moselle - RDSE\) publiée dans le JO Sénat du 29/07/2021 - page 4705 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 09/09/2021 - page 5303](#)

Le recrutement des attachés hors classe est conditionné au respect du seuil démographique, fixé par les dispositions de l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux : « Les titulaires du grade d'attaché hors classe exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants

ou à un département. » Aux termes des dispositions du I de l'article 21 du décret du 30 décembre 1987 précité, l'avancement au grade d'attaché hors classe est conditionné par l'occupation préalable de certains emplois ou par l'exercice préalable de certaines fonctions à responsabilités au sein de communes de 10 000 habitants au moins. Ce dispositif de seuil démographique répond à plusieurs objectifs. Tout d'abord, il permet de s'assurer que les fonctionnaires sont recrutés pour occuper des fonctions en adéquation avec le niveau de leur grade. Par ailleurs, il garantit une homologie, facteur de mobilité, entre les niveaux des responsabilités exercées par les fonctionnaires de grade équivalent au sein des différentes fonctions publiques. En outre, aux termes des dispositions de l'article 21-1 du même décret, le nombre d'attachés hors classe en position d'activité ou de détachement ne peut excéder 10 % de l'effectif des

fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans ce cadre d'emplois au sein de la collectivité. À cet égard, on peut noter qu'une commune de 5 000 à 10 000 habitants ne compte en moyenne que 4,5 attachés territoriaux, contre 11 pour une commune de 10 000 à 20 000 habitants. Ces chiffres démontrent une cohérence

quant à la fixation à 10 000 habitants du seuil de création d'un troisième grade dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Telles sont les raisons pour lesquelles il n'est pas envisagé de revenir sur les seuils démographiques de recrutement des attachés hors classe.

Gestion et contrôle de l'allocation d'aide au retour à l'emploi par les collectivités territoriales

[Question écrite n° 23714 de M. Hugues Saury \(Loiret - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 08/07/2021 - page 4194 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 23/09/2021 - page 5491](#)

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics assurent eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) en application de l'article L. 5424-2 du code du travail. Ils peuvent toutefois pour leurs agents titulaires signer une convention de gestion avec Pôle emploi afin de confier à ce dernier la seule gestion administrative de l'ARE. Les collectivités territoriales peuvent, par ailleurs, faire le choix d'adhérer au régime d'assurance chômage pour leurs agents contractuels. L'ARE est versée aux agents publics territoriaux dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé en vertu de l'article L. 5424-1

du code du travail dès lors qu'ils ont été involontairement privés d'emploi, sont aptes au travail, recherchent un emploi et satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure selon les conditions définies à l'article L. 5422-1 du code du travail. Dans le régime de l'auto-assurance, les collectivités territoriales sont tenues de s'assurer que le demandeur remplit toutes les conditions auxquelles le versement de l'ARE est subordonné et, sur ce fondement, d'accorder ou de refuser l'indemnisation au titre du chômage. En vertu de l'article L. 5426-1 du code du travail, seuls les agents de Pôle emploi peuvent contrôler la recherche d'emploi d'un allocataire de l'ARE. Les modalités de contrôle et de sanction des allocataires en cours d'indemnisation sont ainsi communes à tous les demandeurs d'emploi. Conformément aux dispositions de l'article L. 5426-2 du même code, les mesures de suspension ou de suppression de l'ARE relèvent de la seule compétence de Pôle emploi, même si la collectivité ou l'établissement assume la prise en charge financière de l'ARE. Dans ce cadre, il appartient au directeur régional de Pôle

emploi de supprimer l'ARE pour une durée limitée ou définitive selon des modalités propres au type de manquement et à sa récurrence. Les mesures de suppression temporaire ou définitive de l'ARE devant nécessairement faire l'objet d'une approche commune à l'ensemble des

demandeurs d'emploi quel que soit le régime d'assurance dont ils relèvent, le Gouvernement n'envisage pas d'autoriser les collectivités territoriales et leurs établissements publics à contrôler et sanctionner eux-mêmes leurs agents indemnisés au titre du chômage.

Concours d'accès au cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux en validation des acquis de l'expérience

[Question écrite n° 21046 de Mme Marie Mercier \(Saône-et-Loire - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 25/02/2021 - page 1291 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 09/09/2021 - page 5301](#)

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale instaure la validation des acquis de l'expérience (VAE). Celle-ci permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un certificat de qualification professionnelle, sur la base d'une expérience personnelle ou professionnelle. **Cependant, les professions réglementées, au nombre desquelles figurent les infirmiers territoriaux, ne sont pas accessibles par ce biais.** L'accès à ces professions est, en effet, subordonné à la possession de qualifications professionnelles déterminées, attestées notamment par la détention d'un diplôme délivré par une autorité compétente reconnue par l'État.

L'encadrement de ces professions permet de garantir un service de qualité attestant de connaissances et de compétences acquises. Cependant, l'article 4 du décret n° 2012-1420 du 18 décembre 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux, prévoit la possibilité pour un candidat d'accéder à ce cadre d'emplois, par le biais du concours sur titres avec épreuves comprenant un entretien. Les modalités de mise en œuvre de ce concours sont précisées à l'article 1er du décret n° 2012-1415 du 18 décembre 2012 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des infirmiers territoriaux en soins généraux. Cette épreuve orale, d'une durée de 20 minutes dont 5 minutes au plus d'exposé, consiste « en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel, permettant au jury d'apprécier sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois ». Dans ce cadre, il est possible que le jury apprécie les connaissances du

candidat afin d'évaluer sa capacité à s'intégrer à un environnement professionnel particulier. L'existence d'un entretien dans le cadre du recrutement des infirmiers territoriaux et plus globalement des personnels relevant de la filière médicale au sein de la fonction publique territoriale, s'inscrit dans le cadre de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui fait du concours la voie d'accès de droit commun aux emplois de la fonction publique territoriale. Le maintien d'un concours, y compris pour les cadres d'emplois pour lesquels l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou titre spécifique, permet à la fois de garantir l'égalité d'accès de tous les candidats aux

emplois publics et d'opérer une sélection entre les candidats titulaires de titres ou diplômes identiques. Néanmoins, contrairement à la fonction publique territoriale, la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière ne conditionnent pas de façon obligatoire le recrutement des fonctionnaires dont l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou titre à la réussite d'un entretien. Ce type de sélection peut, de façon optionnelle, être accompagné d'épreuves. À cet égard, une réflexion est en cours pour rendre homogènes au sein des trois fonctions publiques les conditions d'accès des fonctionnaires dont l'exercice des missions nécessite la détention d'un diplôme ou titre.

Difficultés de recours à la rupture conventionnelle dans la fonction publique

[Question écrite n° 22335 de M. Jean-Yves Roux \(Alpes de Haute-Provence - RDSE\) publiée dans le JO Sénat du 22/04/2021 - page 2636 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 30/09/2021 - page 5653](#)

Introduite à l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle constitue une nouvelle modalité de cessation définitive des

fonctions ouverte aux fonctionnaires territoriaux. Ce dispositif est expérimental et s'applique du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025. Dans ce cadre, un fonctionnaire territorial peut convenir avec son employeur, d'un commun accord, des conditions de la cessation définitive des fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. La convention de rupture signée par les deux parties définit le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) versée au fonctionnaire signataire dans les limites fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019. Par ailleurs, le fonctionnaire privé d'emploi à la suite de

la conclusion avec son employeur d'une rupture conventionnelle peut bénéficier, s'il en remplit les conditions, de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) en application de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. En vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail, les fonctionnaires territoriaux sont indemnisés au titre du chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Pour percevoir l'ARE, les fonctionnaires doivent avoir été involontairement privés d'emploi, être aptes au travail, rechercher un emploi et satisfaire à des conditions d'âge et d'activité antérieure selon les conditions définies à l'article L. 5422-1 du même code. Dans ce cadre, les collectivités territoriales ont l'obligation d'assurer elles-mêmes la gestion et le versement de

l'ARE pour leurs agents fonctionnaires en vertu de l'article L. 5424-2 du même code mais peuvent signer une convention de gestion avec Pôle emploi afin de confier à ce dernier la seule gestion administrative de l'ARE. Le Gouvernement n'envisage pas à ce jour de modifier les modalités de financement de la rupture conventionnelle afin de différencier les modalités d'indemnisation au titre du chômage entre les fonctionnaires et les salariés ou de répartir entre différents employeurs le coût financier de l'ISRC. Toutefois, les modalités de financement ainsi que l'incidence financière de la rupture conventionnelle pourront être examinées dans le cadre de l'évaluation du dispositif présentée au Parlement au cours de l'année 2024 conformément à l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Visite médicale imposée à un agent

[Question écrite n° 12566 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 10/10/2019 - page 5114 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 14/10/2021 - page 5913](#)

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. A 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 qu'il occupe. **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 réintégré 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. Si l'employeur n'a juridiquement pas la possibilité d'obliger un agent à se rendre à une visite médicale, toutefois, le tribunal administratif (TA) de Paris a pu considérer, pour la fonction publique de l'État, que les dispositions de l'article 24 du décret n° 86-442 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.

Devenir de l'apprentissage au sein des communes et des intercommunalités

[Question écrite n° 17086 de M. Daniel Gremillet \(Vosges - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 02/07/2020 - page 3043 - page 4705 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 14/10/2021 - page 5914](#)

L'apprentissage constitue un levier essentiel pour l'insertion des jeunes dans le marché du travail. Pour renforcer son attractivité, un nouvel environnement de l'apprentissage a été créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, afin de rénover sa gouvernance et son financement assuré antérieurement par les régions. C'est l'institution nationale France compétences qui est désormais chargée de répondre à cette ambition, en devenant le financeur et le régulateur de l'apprentissage. S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale (FPT), il convient en effet d'encourager l'apprentissage en son sein pour contribuer à une meilleure performance de l'insertion professionnelle, investir dans les compétences locales et améliorer l'attractivité des métiers. En 2019, 8 535 jeunes ont choisi l'apprentissage dans la FPT, ce qui représentait la moitié des apprentis du secteur public. Depuis 2016, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est chargé d'une mission de développement de l'apprentissage territorial. Avec la réforme de l'apprentissage et la loi de

transformation de la fonction publique, il a donc vu ses missions renforcées. Depuis le 1er janvier 2020, il est ainsi devenu le financeur de la moitié des frais de formation des apprentis, l'autre moitié étant assurée par les employeurs territoriaux, ces derniers ne contribuant pas à la taxe sur l'apprentissage (0,68 % de la masse salariale). Le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 précise les modalités de prise en charge financière par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) d'une partie des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant. Il prévoit notamment que le CNFPT pourra négocier les montants de la prise en charge des apprentis avec France compétences et, le cas échéant, directement avec les centres de formation d'apprentis (CFA) pour obtenir un coût moindre des frais de formation que celui négocié avec France compétences. Il prévoit également que le financement global du CNFPT sera plafonné annuellement, et que France compétences sera appelé à contribuer au financement par le CNFPT au-delà d'un seuil fixé à 25 M€ pour l'année 2020 par arrêté interministériel du 26 juin 2020. Ce nouveau dispositif s'applique aux seuls contrats signés à compter du 1er janvier 2020. Avant la réforme, les régions assuraient, volontairement et en dehors de toute compétence obligatoire, le financement de l'apprentissage dans la FPT, à travers des subventions d'équilibre pour les CFA. Ce financement optionnel était inégal sur le territoire, même si la très grande majorité des régions soutenait

l'apprentissage dans la FPT. Dans le cadre de la réforme, l'État et France compétences vont continuer de verser chaque année 586 M€ aux régions : - 218 M€ libres d'emploi pour compenser financièrement la reprise de leurs missions par France compétences, et notamment l'écart entre les recettes et les dépenses destinées à la politique de l'apprentissage ; - 318 M€ pour continuer à soutenir les CFA au titre des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique (138 M€ pour le fonctionnement et 180 M€ pour l'investissement) ; - 50 M€ d'enveloppe supplémentaire pour les politiques facultatives à destination des apprentis (financement du premier équipement ou du transport des apprentis...) et le reliquat des primes d'apprentissage versées aux employeurs ou des contrats en cours. L'action des régions pour soutenir l'apprentissage dans la FPT pourrait ainsi se concrétiser par la poursuite du financement des contrats d'apprentissage en cours, conclus avant le 1er janvier 2020 et le financement du premier équipement, de l'hébergement, de la restauration et du transport des apprentis accueillis dans les collectivités. Ces financements sont pérennes et permettront aux régions de continuer chaque année à soutenir l'action des CFA notamment en milieu rural, une partie de l'enveloppe étant destinée aux besoins d'aménagement du territoire et de développement économique. A la suite des difficultés économiques liées à la crise sanitaire, le Gouvernement a lancé un plan de relance de l'apprentissage qui consiste notamment en la création d'une aide financière exceptionnelle (5000 ou

8000€ suivant l'âge de l'apprenti) pour toutes les entreprises et pour les contrats signés entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021. Cette aide a été déployée en deux temps : par le décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 pour la période comprise entre le 1er juillet 2020 et le 31 mars 2021, puis par le décret n° 2021-224 du 26 février 2021 qui a prolongé cette aide jusqu'au 31 décembre 2021. En ce qui concerne la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales bénéficient également de ce plan de relance sous la forme d'une aide exceptionnelle forfaitaire d'un montant de 3 000 € versé pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021, conformément au 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. Le versement de cette aide par l'agence de services et de paiement est opérationnel depuis le 1er mars dernier. Enfin, le Gouvernement réfléchit actuellement, en concertation avec l'ensemble des employeurs territoriaux, à un dispositif de financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale afin que ces derniers puissent continuer à soutenir ce levier essentiel pour l'insertion des jeunes dans le marché du travail.

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