

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	1
Jurisprudence	6
Réponses ministérielles	6
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2022-02

Publié le 01 février 2022



CDG INFO

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Circulaires page 10
- Réponses ministérielles page 11
- Annuaire des services page 18



Textes officiels

Policier municipaux - engagement de servir après titularisation.

[Décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux](#)

le décret précise les modalités de mise en œuvre de l'engagement de servir, pendant trois ans au maximum à compter de la date de titularisation, qui peut être imposé par la commune ou

l'établissement public de coopération intercommunale au fonctionnaire stagiaire recruté dans un cadre d'emplois de la police municipale. En cas de rupture de cet engagement, le fonctionnaire rembourse, à la demande de l'employeur territorial, une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale d'application. Les modalités de calcul du montant forfaitaire à rembourser tiennent compte du temps passé sur le poste après la titularisation.

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Données sociales.

[Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales](#)

Les données figurant dans la base de données sociales sont arrêtées au 31 décembre de l'année civile écoulée et portent sur la totalité de cette année.

Elles sont transmises annuellement à la direction générale des collectivités locales en vue de la présentation d'une synthèse nationale au conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

A partir des données renseignées dans la base de données sociales, l'autorité territoriale ou, le cas échéant, le président du centre de gestion établit un rapport social unique au regard notamment des thématiques suivantes :

- 1° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 2° Aux parcours professionnels ;
- 3° Aux recrutements ;
- 4° A la formation ;
- 5° Aux avancements et à la promotion interne ;
- 6° A la mobilité ;
- 7° A la mise à disposition ;

- 8° A la rémunération ;
- 9° A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- 10° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 11° A la diversité ;
- 12° A la lutte contre les discriminations ;
- 13° Au handicap ;
- 14° A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Le rapport social unique est présenté au comité social territorial avant le 30 juin de chaque année.

Le présent arrêté entre en vigueur pour les rapports sociaux uniques élaborés en 2022 au titre de l'année 2021.

L'arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu par l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est abrogé.

Bulletin de paie.

[Arrêté du 23 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail & Arrêté du 23 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail \(rectificatif\)](#)

Aucun texte ne définit les mentions obligatoires du bulletin de paie des agents de la fonction publique, néanmoins, il est recommandé de délivrer des bulletins de paie se rapprochant de ceux prévus pour les salariés de droit privé. Le présent arrêté modifie l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail, ainsi que le tableau précisant la présentation des informations.

Emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales.

[Décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)

Ce décret a pour objet la création d'emplois (dans les communes à partir de 40 000 habitants) d'expert de haut niveau et de directeur de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, accessible par détachement, dans lesquels peuvent être nommés par détachement les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice brut terminal est au moins égal à la hors échelle B.

Ce décret fixe les dispositions relatives aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il définit les

emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidats à ces emplois et les conditions d'emploi.

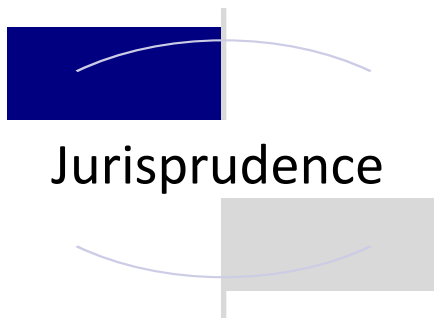
Ce décret entre en vigueur le 24/01/2022.

Echelonnement indiciaire des experts de haut niveau et des directeurs de projet.

[Décret n° 2022-49 du 21 janvier 2022 portant échelonnement indiciaire des experts de haut niveau et des directeurs de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)

Ce décret fixe l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois d'experts de haut niveau et de directeurs de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Ce décret entre en vigueur le 24/01/2022.



Jurisprudence

Droit syndical. - exigence de conciliation entre, d'une part, la liberté d'action et d'expression, d'autre part, le respect des règles encadrant l'exercice du droit syndical, et les obligations déontologiques et contraintes liées à la sécurité et au bon fonctionnement du service.

[Conseil d'État, 2ème - 7ème chambres réunies, 30/12/2021, 445128, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Si les agents publics qui exercent des fonctions syndicales disposent de la liberté d'action et d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le respect des règles encadrant l'exercice du droit syndical dans la fonction publique et le droit de grève, ainsi que de leurs obligations déontologiques et des contraintes liées à la sécurité et au bon fonctionnement du service.

Situation d'un agent de La Poste bénéficiant de décharges de fonctions à raison de ses responsabilités syndicales,

ayant fait l'objet d'une sanction, fondée sur quatre motifs tirés respectivement de ce qu'il avait pris la parole de façon intempestive et collective sans autorisation pendant les heures de service et en perturbant l'exploitation de centres de tri autres que celui dans lequel il était affecté, de ce qu'il avait refusé d'obtempérer aux injonctions des directeurs de ces centres, de ce qu'il n'avait pas respecté les consignes de sécurité d'un espace sécurisé et de ce qu'il avait méconnu les règles d'exercice du droit syndical à La Poste.

Commet une erreur de droit la cour qui, pour juger que les faits reprochés à l'intéressé ne pouvaient être qualifiés de faute disciplinaire, se borne à relever que l'agent intervenant à titre syndical dans un établissement où il n'est pas affecté ne peut être regardé comme accomplissant une tâche liée à ses fonctions ni, partant, recevoir d'instruction hiérarchique et que l'intéressé ne pouvait dès lors être sanctionné en raison de la méconnaissance des consignes données par la hiérarchie des centres de tri en question, sans rechercher si les consignes en cause relevaient d'obligations de sécurité et de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du service, dont les

directeurs des centres de tri sont responsables.

Discipline – Manquement au devoir de réserve – dénonciation de fait de harcèlement moral.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 29/12/2021, 433838, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

En vertu de l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, les fonctionnaires ne peuvent être sanctionnés lorsqu'ils sont amenés à dénoncer des faits de harcèlement moral dont ils sont victimes ou témoins. Toutefois, l'exercice du droit à dénonciation de ces faits doit être concilié avec le respect de leurs obligations déontologiques, notamment l'obligation de réserve à laquelle ils sont tenus et qui leur impose de faire preuve de mesure dans leur expression.

Lorsque le juge est saisi d'une contestation de la sanction infligée à un fonctionnaire à raison de cette dénonciation, **il lui**

appartient, pour apprécier l'existence d'un manquement à l'obligation de réserve et, le cas échéant, pour déterminer si la sanction est justifiée et proportionnée, de prendre en compte les agissements de l'administration dont le fonctionnaire s'estime victime ainsi que les conditions dans lesquelles ce dernier a dénoncé les faits, au regard notamment de la teneur des propos tenus, de leurs destinataires et des démarches qu'il aurait préalablement accomplies pour alerter sur sa situation.

En l'espèce, le Conseil d'Etat annule, pour erreur de droit, l'arrêt de la Cour Administrative d'Appel qui jugeait qu'une agente avait manqué à son obligation de réserve en dénonçant, par un courriel formulé en des termes excessifs et adressé à un large cercle d'élus de la commune, le harcèlement moral dont elle s'estimait victime, sans prendre en compte les agissements que l'agente estimait avoir subi.

Sanction d'exclusion de trois jours – manquement au devoir d'obéissance – obligation de pointage.

[CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 25/11/2021, 20MA04217, Inédit au recueil Lebon](#)

Une commune a mis en place un outil de suivi du temps de travail de ses agents en astreignant ceux-ci à utiliser une pointeuse pour enregistrer leurs heures d'arrivée et de départ. Par un courriel en date du 29 juin 2018, la directrice des ressources humaines de la mairie a invité un agent à venir retirer son nouveau badge et l'a informé que l'appareil sur

lequel il devait badger se situait au centre technique municipal. Par une lettre du 5 juillet 2018, le maire a rappelé à l'intéressé son obligation de pointage et lui a intimé de récupérer son badge sans délai. L'agent n'a cependant retiré son badge que le 5 octobre 2018, à l'issue de l'entretien préalable à la sanction contestée.

En refusant ainsi, à plusieurs reprises et malgré les rappels qui lui ont été faits, de retirer son badge et de pointer, un agent a manqué à son devoir d'obéissance à

l'autorité hiérarchique et commis une faute dont il ne peut s'exonérer en se bornant à invoquer la distance séparant la pointeuse de son lieu de travail, une telle circonstance ne le dispensant pas de respecter les règles régissant l'organisation du temps de travail de tous les agents municipaux. Contrairement à ce qu'a retenu le premier juge, une telle faute était de nature à justifier, sans erreur d'appréciation, que lui fût infligée la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours.

Validité des actes administratifs – privation d'une garantie (non).

[Conseil d'État, 5ème - 6ème chambres réunies, 27/12/2021, 439296, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de cette décision ou s'il a privé les intéressés d'une garantie.

Il résulte de l'article 31 du décret 2003-1306 du 26 décembre 2003 et des articles 27 et 30 de l'arrêté du 4 août 2004 que doit être présent, au sein de la commission de réforme appelée à statuer

sur l'imputabilité au service de la maladie contractée par un agent des administrations parisiennes, en plus des deux praticiens de médecine générale, un médecin spécialiste de la pathologie invoquée par l'agent qui, s'il participe aux échanges de la commission, ne prend pas part au vote de son avis..

La garantie qui résulte de ces dispositions constitue pour l'agent le fait que la commission de réforme soit éclairée par un médecin spécialiste de sa pathologie. Dès lors, dans l'hypothèse où, en dépit de l'absence au sein de la commission d'un médecin spécialiste de la pathologie de l'agent, la commission dispose de plusieurs certificats médicaux rédigés par des médecins psychiatres ainsi que d'un rapport d'expertise récent établi par un psychiatre ayant examiné l'agent, celui-ci ne peut être regardé comme ayant été effectivement privé d'une garantie.

**Retraite pour inaptitude physique –
contrôle du juge de l’excès de
pouvoir.**

[Conseil d’État, 3ème - 8ème chambres
réunies, 29/12/2021, 437489, Mentionné
dans les tables du recueil Lebon](#)

Il résulte de ces dispositions que lorsqu'un fonctionnaire territorial, ayant épuisé ses droits aux congés de maladie, de longue maladie et de longue durée, se trouve définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il est admis à la retraite, soit d'office, soit à sa demande, après avis de la commission de réforme et que l'autorité territoriale doit, préalablement à la mise à la retraite, obtenir un avis conforme de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. La légalité de la décision qu'il appartient à l'autorité

territoriale de prendre en vue du placement d'office d'un fonctionnaire à la retraite par anticipation, pour les motifs et, lorsqu'elles sont réunies, dans les conditions déterminées par ces dispositions, **s'apprécie au regard de l'ensemble des pièces et renseignements propres à établir la réalité de la situation effective de santé de ce fonctionnaire au jour de cette décision, y compris au regard de ceux de ces renseignements ou pièces qui n'auraient pas été communiqués à l'autorité territoriale préalablement à sa décision ou qui auraient été établis ou analysés postérieurement à celle-ci**, dès lors qu'ils éclairent cette situation. Le juge administratif exerce un contrôle normal sur l'appréciation portée par l'autorité territoriale sur l'inaptitude définitive d'un fonctionnaire.

**Révocation – probité – conflit
d’intérêt.**

[CAA de BORDEAUX, 3ème chambre,
12/07/2021, 19BX00966, Inédit au recueil
Lebon](#)

Une autorité territoriale a prononcé une sanction d'exclusion définitive du service à

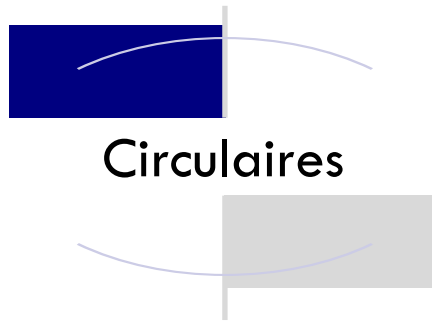
l'encontre d'un adjoint technique de première classe territorial stagiaire.

Cette sanction confirmée par les juges, est fondée sur la participation de l'agent à la procédure d'un marché a passé selon la procédure d'appel d'offres ouvert, alors que cet agent, étant responsable du service ERP, a rédigé et signé le rapport

CDG INFO

d'analyse des offres dudit marché et a attribué la meilleure note et le meilleur classement à l'entreprise gérée par son épouse, dont il détient 50 % du capital social. Il est établi que cet agent, responsable du service, a pris part à la dévolution du marché en ayant participé activement à l'analyse des offres dans le

cadre de la procédure de consultation et de mise en concurrence, alors même que la société gérée par son épouse était candidate à l'attribution de ce marché. Ces faits permettent de caractériser, sans équivoque, l'existence d'un conflit d'intérêts.



Circulaires

[Instruction du Gouvernement du 31 décembre 2021 relative au contrôle de légalité des actes portant gravement atteinte aux principes de laïcité et de neutralité des services publics - BOMI Janvier 2022 n° 1 du 14 janvier 2022.](#)

Résumé : La loi confortant le respect des principes de la république crée la possibilité pour le Préfet de demander la suspension de l'exécution des actes des collectivités territoriales portant gravement atteinte aux principes de laïcité et de neutralité des services publics. Elle étend ainsi le régime du déferé-

suspension des actes de nature à compromettre l'exercice d'une liberté publique ou individuelle à ces actes afin qu'ils puissent être rapidement soumis au contrôle du juge administratif, lequel devra se prononcer dans les quarante-huit heures suivant la saisine du Préfet.

Cette instruction peut notamment concerner l'organisation des services public locaux dans le cadre des délibérations adoptant le règlement de fonctionnement de ces services ou les arrêtés et contrats de recrutements dans la fonction publique territoriale.



Réponses ministérielles



Promotion interne d'un agent

[Question écrite n° 25281 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 11/11/2021 - page 6291 – Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 06/01/2022 - page 80](#)

L'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit que les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés aux fonctionnaires par la voie de la promotion interne. Il s'agit d'un mode de recrutement dérogatoire au principe du concours qui permet d'accéder à un cadre d'emplois d'un niveau supérieur. L'inscription sur liste d'aptitude au choix sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience ou après examen professionnel constitue les deux modalités d'accès à un cadre d'emplois par la voie de la promotion interne. Afin de garantir une transparence des critères présidant aux décisions ainsi qu'une cohérence de

traitement entre agents placés dans une situation identique, des lignes directrices de gestion fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours sont élaborées et arrêtées par l'autorité territoriale après avis des comités techniques puis communiquées aux agents dans le cadre de l'élaboration des listes d'aptitudes au choix. Toutefois, **l'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas nomination.** L'autorité territoriale choisit ensuite librement parmi les candidats inscrits sur la liste d'aptitude. **Par ailleurs, comme le confirme la jurisprudence, un refus d'inscription ou de nomination n'a pas à être motivé par l'employeur** (CE, 14 décembre 2011, n° 341167 - CE, 24 juin 2013, n° 358651). En outre, s'agissant de l'avancement de grade, l'article 3 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation professionnelle des agents territoriaux dispose que : "Lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un

avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien mentionné à l'article 5. Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente. Ces dispositions sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la

suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes". Ce dispositif est destiné à traduire l'engagement du Gouvernement, pris dans le cadre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), de permettre une carrière sur deux grades aux fonctionnaires territoriaux.

Réintroduction d'un jour de carence dans la fonction publique en cas d'arrêt maladie

[Question écrite n° 19192 de Mme Christine Herzog \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 26/11/2020 - page 5567 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 20/01/2022 - page 370](#)

Dans le cadre de la lutte contre la Covid-19, le gouvernement a suspendu le délai de carence pour les salariés et les agents publics testés positifs à la Covid afin de renforcer l'incitation à l'isolement et ainsi contribuer à casser les chaînes de transmission du virus. L'article 217 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 et l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale modifié par l'article 76 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la

sécurité sociale pour 2021 ont, tout d'abord, permis de suspendre temporairement, par décret, le jour de carence dans la fonction publique et dans le secteur public, au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19, jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, initialement fixé au 1er février 2021 et prorogé jusqu'au 1er juin 2021 par l'article 2 de la loi n° 2021-16 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire. Le délai de carence a été ensuite suspendu jusqu'au 30 septembre 2021, par l'article 11 de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, puis jusqu'au 31 décembre 2021, par le 4° du I de l'article 1er de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire. La suspension s'applique en cas de congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 établi par un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la Covid-19 inscrit à la nomenclature des

actes de biologie médicale. La suspension du jour de carence pour les agents publics positifs à la Covid-19 a de nouveau été prolongée très récemment par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2022. L'article 93 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit en effet que cette suspension, pour les agents publics et les

salariés testés positifs à la Covid, « demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 ». En l'absence d'un décret venant raccourcir cette période, le jour de carence continue donc d'être suspendu pour les agents publics testés positifs à la Covid, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Nouvelle bonification indiciaire Accueil – conditions - ASVP (non)

[Question écrite n° 25311 de M. Claude Nougéin \(Corrèze - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 11/11/2021 - page 6307 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 20/01/2022 - page 371](#)

Le point 33 de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale prévoit que perçoivent une nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 10 points d'indice majoré, les fonctionnaires assurant à titre principal des fonctions d'accueil dans les conseils régionaux, les conseils départementaux, les communes de plus de 5 000 habitants ou les établissements publics communaux et intercommunaux en relevant, les établissements publics locaux d'enseignement, le Centre national de la fonction publique territoriale et ses délégations régionales et interdépartementales, les centres de

gestion, les offices publics de l'habitat à loyer modéré (OPHLM) départementaux ou interdépartementaux. La notion d'accueil du public implique des contacts directs et permanents avec le public (physique ou téléphonique). Ces fonctions d'accueil doivent par ailleurs constituer l'essentiel de l'activité des agents, comme par exemple les emplois de guichet et non pas une activité donnant lieu épisodiquement à l'accueil des usagers. Le Conseil d'État a rappelé que le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est lié aux emplois qu'occupent les fonctionnaires, compte tenu de la nature des fonctions liées à ces emplois (CE, 26 mai 2008, n° 281913). Les missions des agents de surveillance de la voie publique (ASVP) précisées dans la circulaire du 28 avril 2017 relative au rôle des agents de surveillance de la voie publique et les missions des policiers municipaux précisées à l'article L. 511-1 du code de sécurité intérieure ne répondent pas aux critères définis au point 33 de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 permettant de leur attribuer la nouvelle bonification indiciaire (NBI) « Accueil ».

Rupture conventionnelle au sein de la fonction publique d'État

[Question écrite n° 32155 de M. Hervé Saulignac \(Socialistes et apparentés - Ardèche\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 15/09/2020 page : 6217 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Assemblée Nationale du 18/01/2022 page : 389](#)

La rupture conventionnelle dans la fonction publique constitue un nouveau cas de cessation de fonctions pour les fonctionnaires, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025 et un nouveau cas pérenne de rupture du contrat pour les agents contractuels recrutés sur un contrat à durée indéterminée. Elle est prévue au I et au III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le dispositif a été précisé par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle et le décret n° 2019-1596 du même jour relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Par ailleurs, 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 détaille les conditions d'ouverture du droit à chômage en cas de rupture conventionnelle. Dans le cadre de la procédure et à l'issue de toute demande formelle de rupture conventionnelle, au moins un entretien doit être organisé entre l'agent et son administration, au minimum dix jours

francs et au maximum un mois après réception de la lettre de demande. Certains ministères ont toutefois affirmé avoir rencontré des obstacles dans l'organisation de ce premier entretien obligatoire, en raison notamment des périodes de confinement et de la crise sanitaire qui ont provoqué des retards. De plus, certains ministères ont souhaité attendre que des éléments de doctrine ou de cadrage supplémentaires soient produits aux niveaux interministériel et ministériel. Toutefois, le cadre réglementaire est suffisant pour conduire des procédures de rupture conventionnelle depuis l'entrée en vigueur du dispositif le 1er janvier 2020. Les ministères doivent donc se conformer à l'obligation de réaliser au moins un entretien obligatoire dans les délais impartis. En revanche, ce premier entretien n'est pas nécessairement conclusif et les administrations peuvent souhaiter organiser des entretiens supplémentaires qui, eux, ne sont pas encadrés par des délais réglementaires. Il est également important de rappeler que les administrations n'ont en aucun cas l'obligation d'accepter toutes les demandes de rupture conventionnelle, la convention de rupture ne pouvant être conclue que d'un commun accord entre les deux parties. À ce titre, **la rupture conventionnelle ne constitue pas un droit** pour l'agent qui souhaite en bénéficier. Pour faciliter la mise en œuvre effective de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, un modèle non obligatoire de convention de rupture a été élaboré par arrêté du 6 février 2020, et la

direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a créé une boîte fonctionnelle dédiée à la rupture conventionnelle afin de répondre aux nombreuses questions et sollicitations des ministères. De plus, pour faciliter le déploiement du dispositif, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a organisé des ateliers au printemps 2020 afin que les ministères réfléchissent collectivement à l'élaboration de doctrines d'emploi sur la rupture conventionnelle et aux déterminants financiers leur permettant d'orienter leur décision à l'égard des agents qui demandent à en bénéficier. Un premier bilan de la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les différents ministères réalisé par le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques au cours de l'automne 2020 a révélé ainsi que la plupart des ministères disposait désormais de notes de cadrage interne et de doctrines d'emploi ministérielles qui devraient permettre d'accélérer la mise en œuvre par les services de ce dispositif. Ce premier bilan fait par ailleurs apparaître des perspectives d'évolution positives en ce qui concerne la conduite systématique **du premier entretien obligatoire**, pratiquée par la plupart des ministères et

le respect des délais réglementaires encadrant cet entretien. L'ensemble de ces actions a eu des impacts positifs et significatifs sur le déploiement du dispositif. En effet, les bilans chiffrés révèlent que, pour l'année 2020, 428 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été versées et, donc, que tout autant de ruptures conventionnelles ont été conclues. Parmi elles, 253 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été versées par le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et 3 par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, soit plus de 60 % du total des indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC). Plus encore, entre janvier et juillet 2021, 1100 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été versées, dont 73 % par ces deux ministères, signe d'une montée en puissance constante du dispositif. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) envisage à présent d'organiser un deuxième atelier réunissant les ministères afin de dresser un bilan des procédures de rupture conventionnelle achevées et d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées par les ministères.

Report des congés non pris dans la fonction publique

[Question écrite n° 39414 de M. Régis Juanico \(Socialistes et apparentés - Loire\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 08/06/2021 page : 4633 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et](#)

[des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Assemblée Nationale du 11/01/2022 page : 176](#)

En vertu des dispositions de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les fonctionnaires territoriaux ont droit à des congés annuels. Le congé de maladie ordinaire est considéré, pour l'application de cette disposition, comme service accompli. Le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux précise, en son article 5, que le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) estime toutefois que l'article 7 de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail fait obstacle à l'extinction du droit au congé annuel lorsque le travailleur a été en congé de maladie (arrêts C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009 et C-214/10 du 22 novembre 2011). Les agents publics placés en congé de maladie peuvent donc bénéficier du report des congés annuels non pris, ainsi que l'a précisé la circulaire

du ministre de l'intérieur NOR COTB1117639C en date du 8 juillet 2011. Cette position a également été confirmée par le Conseil d'État (décision du 26 avril 2017, n° 406009 et décision du 14 juin 2017, n° 391131). **Ce droit au report n'est cependant pas illimité et s'exerce dans les limites définies par le juge communautaire qui estime, d'une part, qu'une demande présentée au-delà d'une période de quinze mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés ont été ouverts peut être rejetée par l'employeur et, d'autre part, que le report doit s'exercer dans la limite d'un congé de quatre semaines** (décision précitée en date du 26 avril 2017). En outre, les dispositions de l'article 7 de la directive européenne du 4 novembre 2003 sont d'effet direct (CJUE, C-282/10 du 24 janvier 2012 ; réponse à la question écrite n° 25710, publiée au JO Assemblée nationale du 10 mars 2020), le droit communautaire s'imposant directement aux citoyens européens, sans qu'il soit nécessaire pour les Etats membres de le retranscrire par des actes juridiques nationaux. Une clarification du droit applicable en matière de report de congés annuels pour cause de maladie ne pourrait par ailleurs être envisagée que dans le cadre d'une approche commune aux trois versants de la fonction publique.

Temps non complet - Règle dite des 2/3

[Question écrite n° 42541 de M. Christophe Jerretie \(Mouvement Démocrate \(MoDem\) et Démocrates apparentés - Corrèze\) publiée dans le JO](#)

[Assemblée Nationale du 16/11/2021 page : 8263 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Assemblée Nationale du 28/12/2021 page : 9256](#)

Sous réserve des règles relatives au calcul de l'ancienneté, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet peuvent bénéficier, à l'instar des fonctionnaires à temps complet relevant du même grade, des dispositifs d'avancement de grade et de promotion interne. Conformément aux dispositions de l'article 8 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, les fonctionnaires à temps non complet peuvent occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet, dans la limite d'une durée totale de service n'excédant pas de plus de 15 % de celle afférente à un emploi à temps complet. Pour le fonctionnaire qui cumule deux emplois à temps non complet dans deux cadres d'emplois distincts, les possibilités d'avancement ou de promotion seront indépendantes (QE n° 03126 JO Sénat du 19 juillet 2018). S'agissant des fonctionnaires occupant auprès de plusieurs employeurs un même emploi, un mécanisme de coordination a été prévu, par les articles 14 et 28 du décret du 20 mars 1991 précité pour « les décisions

relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle, l'inscription sur un tableau d'avancement, l'avancement de grade, l'admission éventuelle au bénéfice d'un classement au groupe supérieur de rémunération et la nomination au titre de la promotion interne ». L'article 14 précise notamment que les décisions sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. Lorsque les employeurs territoriaux concernés ne trouvent pas d'accord, la proposition de décision doit recueillir l'accord : - Soit des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service du fonctionnaire ; - Soit de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de de la durée hebdomadaire de travail du fonctionnaire. Ce dispositif permet, en l'absence d'accord, d'assurer un équilibre entre les employeurs territoriaux auprès desquels exercent les fonctionnaires concernés, dans le cadre d'une majorité qualifiée. Pour ces raisons, il n'est pas envisagé de modifier la réglementation applicable en la matière.

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