



Nombre de documents  
présents dans ce numéro :

Textes officiels	1
Circulaires	-
Jurisprudence	7
Réponses ministérielles	7
Informations générales	-

Retrouvez le  
CDG INFO

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

# CDG INFO

## Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 3
- Circulaires page 7
- Réponses ministérielles page 11
- Annuaire des services page 19

\*\*\*

### Mise en place de la Médiation Préalable Obligatoire (MPO) et de la Médiation Conventionnelle

Vous trouverez sur la [page dédiée à la médiation \(Accueil > Gestion RH > Médiation\)](#) les informations relatives à ces deux dispositifs, ainsi que des modèles de délibération et de convention d'adhésion à la M.P.O.

Les collectivités (y compris celle ayant participé à l'expérimentation) souhaitant bénéficier de la médiation préalable obligatoire doivent nécessairement délibérer, signer la convention d'adhésion, et la retourner au Centre de Gestion.

En fois la convention visée de la préfecture et retournée à la collectivité, l'autorité territoriale devra alors mentionner obligatoirement, dans les décisions individuelles **défavorables** susceptibles de recours devant les médiateurs placés auprès du Cdg49, les délais et voies de recours à la médiation préalable obligatoire (M.P.O.) (*Afin de connaître les litiges concernés par la M.P.O., consulter la page dédiée à la médiation*) :

« Le présent arrêté peut être contesté dans un délai de deux mois à compter de sa réception, en saisissant le médiateur du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Maine et Loire avec une copie de la présente décision,

soit par courrier portant la mention « confidentiel » à l'adresse suivante :

Médiation Préalable Obligatoire  
auprès du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du 49  
9 rue du Clon  
49000 Angers

soit par courriel : [mpo@cdg49.fr](mailto:mpo@cdg49.fr)

Si cette médiation ne permet pas de parvenir à un accord, le présent arrêté pourra alors faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de NANTES dans un délai de deux mois à compter de la fin de la médiation. »



## Textes officiels

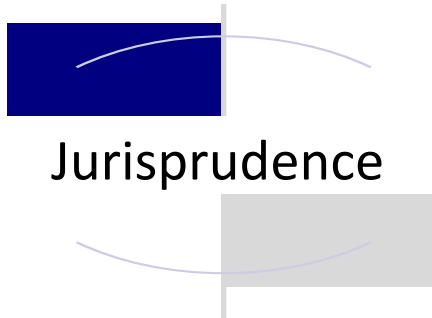
### **Formation préalable à la délivrance du port d'arme des agents de police municipale.**

[Arrêté du 10 mai 2022 modifiant l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention](#)

Pour le module relatif aux matraques de type “ bâton de défense ” ou “ tonfa ”, matraques ou tonfas télescopiques, de catégorie D, suppression de la référence à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

La référence au I de l'article 14 (Sic) du décret n° 2016-1616 du 28 novembre 2016 est remplacée par la référence à l'article 6 du décret n° 2022-210 du 18 février 2022.

\*\*\*



## Jurisprudence

### **Limitation ou interdiction par l'employeur de la consommation d'alcool sur le lieu de travail.**

[Conseil d'État, 1ère - 4ème chambres réunies, 14/03/2022, 434343 Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

S'il incombe à l'employeur qui estime devoir limiter voire interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail d'établir que cette restriction est justifiée et proportionnée, cette exigence n'implique pas, alors qu'il lui revient de mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 du code du travail sur le fondement des principes généraux de prévention fixés à l'article L. 4121-2 de ce code, qu'il doive être en mesure de faire état de risques qui se seraient déjà réalisés.

En l'espèce, établissement employant 2 262 salariés, dont 1 500 utilisant des machines et outils de carrosserie-montage et utilisant ou manipulant des produits

chimiques dans le cadre d'activités d'emboutissage, de tôlerie, de peinture, de montage et de contrôle de la qualité par la réalisation de tests, 167 étant employés à la maintenance des équipements industriels et d'exploitation, 189 à la logistique, 140 à l'assistance technique et moins de 10 % des salariés occupant des fonctions tertiaires. Ensemble des salariés étant appelés à se déplacer régulièrement sur l'ensemble du site et à partager les mêmes locaux. Eu égard, dans ces conditions, aux risques de sécurité auxquels sont exposés l'ensemble des salariés du site à raison des activités qui y sont exercées et à l'obligation pesant sur l'employeur de mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 au titre de son obligation de sécurité sur le fondement des principes généraux de prévention fixés à l'article L. 4121-2 de ce code, l'interdiction par le règlement intérieur d'y introduire, distribuer ou consommer des boissons alcoolisées est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché.

## **Modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.**

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 19/05/2022, 456425, Inédit au recueil Lebon](#)

L'article 5 du décret attaqué du 7 juillet 2021, relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique prévoit que la révision de l'accord intervient à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale signataire ou de tout ou partie des organisations syndicales signataires, représentant la majorité au moins des suffrages exprimés. Cette condition de majorité s'apprécie : 1° A la date de signature de l'accord, lorsque la révision intervient durant le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé ; 2° Ou à la date des dernières élections professionnelles organisées pour l'organisme consultatif de référence, lorsque la révision intervient après le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé. L'article 10 de ce décret dispose que la dénonciation ne peut intervenir, à l'initiative de l'autorité compétente ou de l'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, que pour des accords à durée indéterminée et lorsque les clauses de l'accord ne peuvent plus être appliquées. Lorsque la dénonciation émane d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, la condition de majorité des suffrages exprimés déterminée au I de l'article 8 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée s'apprécie dans les mêmes conditions que celle prévue aux 1° et 2° de l'article 8.

Aux termes du premier alinéa du III de l'article 8 octies de la loi du 13 juillet 1983

portant droits et obligations des fonctionnaires, alors en vigueur, codifié à l'article L. 227-2 du code général de la fonction publique : « Ces accords peuvent être modifiés par des accords conclus dans le respect de la condition de majorité déterminée au I de l'article 8 quater et selon des modalités précisées par voie réglementaire (...) ». Ainsi, les juges considèrent que ces dispositions, ainsi que le Conseil Constitutionnel l'a retenu pour les juger conformes à la Constitution par sa décision du 10 décembre 2021, n'ont, par elles-mêmes, ni pour objet ni pour effet d'interdire aux organisations syndicales représentatives qui n'étaient pas signataires d'un accord collectif de prendre l'initiative de sa modification, les organisations syndicales représentatives respectant la condition de majorité pouvant, même sans être signataires d'un accord, demander d'ouvrir une négociation en vue de sa modification ou participer à la négociation d'un nouvel accord dans le cadre prévu par l'article 8 quinquies de la loi du 13 juillet 1983. Il en résulte que, en prévoyant que les organisations syndicales représentatives respectant la condition de majorité peuvent demander d'ouvrir une négociation en vue de la révision d'un accord, l'article 8 du décret attaqué n'est pas entaché d'illégalité. En revanche, en réservant cette possibilité aux seules organisations signataires de l'accord, les dispositions de cet article 8 ont ajouté une condition, non prévue par la loi, qui méconnaît l'exigence résultant des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Les magistrats annulent le mot « signataires » au premier alinéa de l'article 8 du décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

**Mutation – agent faisant l’objet d’une enquête pénale – absence d’information de la part de l’agent.**

[Conseil d’État, 6ème - 5ème chambres réunies, 30/12/2021, 441863, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Aucune disposition législative ou réglementaire ne faisant obligation à un fonctionnaire d’informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d’une procédure de mutation de l’existence d’une enquête pénale le mettant en cause, il ne peut être regardé comme ayant commis une fraude en n’en faisant pas état. Par suite, la commune d’accueil ne peut légalement retirer à tout moment la décision de recrutement d’un

fonctionnaire au motif que ce dernier aurait manqué au devoir de probité auquel il était tenu en sa qualité d’agent public en lui dissimulant qu’il faisait l’objet d’une enquête pénale pour abus de confiance portant sur des faits commis dans l’exercice de fonctions analogues.

En l’espèce, le Conseil d’Etat annule la décision de la cour administrative d’appel. La Cour administrative d’appel avait estimé que la décision de procéder au recrutement de l’agente avait été obtenue par fraude au motif qu’elle avait manqué au devoir de probité auquel elle était tenue en sa qualité d’agent public en dissimulant à la commune qu’elle faisait l’objet d’une enquête pénale pour abus de confiance portant sur des faits commis dans l’exercice de fonctions analogues.

\*\*\*

**Discipline – manquement au devoir de probité– vol – exercice illégale d’une activité accessoire -sanction du troisième groupe.**

[CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 12/04/2022, 19TL23380, Inédit au recueil Lebon](#)

Une autorité territoriale a infligé une exclusion temporaire de fonctions d’une durée de trois mois à un agent pour avoir dérobé trois sacs de gazon pour un usage personnel ainsi que l’exercice d’activité non déclarées.

L’agent conteste la matérialité des faits qui lui sont reprochés. Toutefois, le rapport d’enquête administrative, montre que l’agent a reconnu, le 24 octobre 2017, jour du constat de la disparition de 77 sacs de graines de gazon, avoir pris des sacs pour la réalisation d’un chantier au noir. A l’occasion de son audition du 18 janvier 2018 par les services de police, dans le cadre de l’enquête préliminaire faisant suite au dépôt de plainte contre X du maire, l’agent a, contrairement à ce qu’il soutient, confirmé avoir dérobé trois sacs de graines de gazon pour « effectuer un chantier au black ». Ces faits sont également corroborés par les déclarations d’un collègue de son service, qui a reconnu sa

participation à un chantier non déclaré avec l'agent et la présence sur ce chantier de trois sacs de la mairie. En outre, l'alarme du local où étaient entreposés les sacs de semence a été désactivée par l'intéressé à plusieurs reprises entre le 15 août et le 31 octobre 2017 en dehors de son temps de travail, certaines fois en soirée et durant les week-ends, et même sur la journée du 15 août. Il résulte de ces éléments que la matérialité des faits de vol doit être regardée comme établie. La circonstance que le procès-verbal d'audition serait affecté d'erreurs, notamment quant à la garde des enfants de l'appelant ne fait pas obstacle à sa prise en compte. Si l'intéressé fait également valoir qu'aucune condamnation ne peut être prononcée contre une personne sur le fondement des déclarations qu'elle a faites sans avoir pu s'entretenir avec un avocat, la décision en litige du 15 juin 2018 ne sanctionne pas une infraction pénale et la contestation par un fonctionnaire d'une sanction disciplinaire n'est au demeurant pas relative au bien-fondé d'une accusation en matière pénale. Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier, en particulier du procès-verbal d'audition et du rapport d'enquête administrative que l'agent a également effectué d'autres travaux sans les déclarer pour le compte de particuliers, notamment d'élagage et de tonte de gazon. Nonobstant leur caractère

occasionnel, à le supposer avéré, de telles activités constituent des activités accessoires. Il est constant que l'agent n'a pas sollicité l'autorisation de l'autorité hiérarchique pour leur exercice et qu'il a ainsi commis un manquement aux règles de cumul d'activités.

Les faits décrits de vol de sacs de semis de gazon et d'exercice sans autorisation d'activités accessoires commis par l'intéressé en méconnaissance du devoir de probité qui incombe à tout agent public et des règles en matière de cumul d'activités constituent des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Eu égard à la nature et à la gravité des fautes commises par l'agent qui n'était en fonction dans le service concerné que depuis le mois de novembre 2013, le maire n'a pas pris une sanction disproportionnée en décidant de lui infliger une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois mois. La circonstance, à la supposer établie, qu'un autre agent n'aurait pas été sanctionné avec la même sévérité pour des faits présentés comme semblables est sans incidence sur la légalité de la décision du maire.

L'agent est débouté de son recours en annulation.

\*\*\*

**Obligation pour l'autorité administrative de prendre en compte les propositions d'aménagements émises par le médecin du service de médecine préventive.**

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 12/05/2022, 438121, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Il appartient aux autorités administratives, qui ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents, d'assurer, sauf à commettre une faute de service, la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet, ainsi que le précise l'article 2-1 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 de la fonction publique territoriale. A ce titre, il leur incombe notamment de prendre en compte, dans les conditions prévues à l'article 24 de ce même décret, les propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiées par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents, que les médecins du service de médecine préventive sont seuls habilités à émettre.

En l'espèce, un adjoint technique de deuxième classe au sein d'un SMICTOM exerçait les fonctions de conducteur de

camion de collecte des déchets jusqu'au 5 octobre 2015, date à laquelle il a été affecté sur des fonctions de collecte manuelle des ordures ménagères. Il a été victime d'un accident de service alors qu'il soulevait une poubelle, au cours du service le jour même où il prenait ses nouvelles fonctions.

Une fiche de visite médicale périodique établie par le médecin du service de médecine préventive le 15 juin 2011 concluait à la compatibilité entre le poste de l'agent et son état de santé **sous réserve de l'absence de collecte manuelle des déchets, tandis que l'attestation de suivi établie par l'infirmier** le 19 mai 2012, lors de la dernière visite de prévention précédant l'accident de service, se bornait à mentionner comme seules restrictions le port de protections auditives et la vaccination contre certaines maladies. En déduisant de ces constatations que, le service de médecine préventive n'ayant pas recommandé l'affectation de l'agent sur un poste n'impliquant pas la collecte manuelle de déchets et qu'aucune faute ne pouvait être retenue à l'encontre du SMICTOM, alors que les observations formulées sur **l'attestation de suivi infirmier ne sauraient remettre en cause les propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions émises par le médecin**, le tribunal a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. Le Conseil d'Etat annule le jugement du tribunal administratif de bordeaux.

\*\*\*

**Discipline – Faits de nature à justifier une sanction.**

[CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 12/05/2022, 21MA01009, Inédit au recueil Lebon](#)

Une auxiliaire de puériculture principal de 2<sup>ème</sup> classe fait appel du jugement dont elle demande l'annulation pour avoir retenu un caractère fautif au manquement à ses obligations, se prévalant de ce qu'il s'agit d'un « incident involontaire » demeuré sans incidence.

Il résulte de l'instruction et notamment des images extraites de la vidéo surveillance installée devant la halte-garderie ainsi que des nombreuses attestations produites par la commune et, plus particulièrement celles émanant du directeur de la police municipale, du directeur adjoint des services, de la directrice générale adjointe des services en charge de la Petite Enfance, de la cheffe du service Petite Enfance et de l'adjointe administrative de ce service, que, le 7 septembre 2017, l'agente a quitté, en même temps que la directrice de la structure et que deux de ses autres collègues, les locaux de la structure avant l'heure réglementaire, 17h30, en y laissant

un enfant de 21 mois qui dormait dans le dortoir. Il résulte également de l'instruction que, alors que l'agente qui était, après la directrice, l'agent le plus qualifié de la halte-garderie, ne pouvait ignorer l'absence de tout système de pointage de sortie des enfants au moment de leur restitution aux familles, n'a pris aucune mesure ni interrogé ses collègues pour s'assurer que tous les enfants avaient quitté la structure avant de fermer celle-ci prématurément lors de son retour au sein de cette dernière. D'ailleurs, elle expose dans ses écritures s'être uniquement fiée à l'habitude selon laquelle aucun enfant ne dormait à l'heure où elle est revenue à la crèche après s'en être absentée. Par suite, l'oubli et l'enfermement sur place d'un enfant qui était sous sa garde et sa surveillance, à cette occasion, caractérise, un manquement de l'intéressée à ses obligations professionnelles, justifiant que lui fût infligée une sanction disciplinaire. A cet égard, l'intéressée ne peut utilement se prévaloir de ce qu'il s'agit d'un « incident involontaire » demeuré sans incidence pour l'enfant concerné, ni de ce que les parents de ce dernier ont ensuite maintenu leur confiance à l'établissement, ni de ses qualifications professionnelles et de ce qu'elle n'aurait jamais été sanctionnée antérieurement.

\*\*\*



**Refus de titularisation –  
manquement au devoir de réserve –  
publication de propos inappropriés  
sur les réseaux sociaux.**

[CAA de BORDEAUX, 6ème chambre,  
04/05/2022, 19BX02151, Inédit au recueil  
Lebon](#)

Une agente a été recrutée en qualité de stagiaire et a été affectée au pôle communication politique et institutionnelle/presse - protocole. Par un arrêté du 31 mars 2016, le président du conseil exécutif de la collectivité territoriale a prolongé le stage pour une durée de 6 mois, puis, par une décision du 15 février 2017, a informé l'intéressée de sa décision de refus de la titulariser. Enfin, par un arrêté du 25 juin 2018, le président a mis fin au stage de l'intéressée à compter du 30 juillet 2018 et l'a radiée des effectifs de la collectivité. Ce dernier arrêté a été contesté par l'agente qui relève appel du jugement rendu par lequel le tribunal a rejeté sa demande.

Un agent public ayant, à la suite de son recrutement ou dans le cadre de la formation qui lui est dispensée, la qualité de stagiaire, se trouve dans une situation probatoire et provisoire. La décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir. Pour apprécier la légalité d'une décision de refus de titularisation, il

incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que, si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressée a été mise à même de faire valoir ses observations.

Il ressort des termes de la décision du 15 février 2017 que le refus de titularisation en litige est justifié par des propos inappropriés que l'agente a tenus sur les réseaux sociaux à l'encontre des élus de la collectivité territoriale à laquelle elle appartient. Si l'intéressée soutient que cette décision de refus est fondée sur des faits matériellement inexacts, la collectivité territoriale de Martinique produit des captures d'écran de pages Facebook au nom de l'agente, dans lesquelles celle-ci exprime, dans des termes outranciers, son soutien à une décision du maire de Fort-de-France refusant de payer pour les habitants de cette commune une somme supérieure à celle réclamée aux habitants des autres communes, exige le paiement de son salaire, s'affirme " indéboulonnable ", qualifie les élus de la collectivité territoriale de " menteurs " et fait état d'une étude sur les conséquences d'un management défaillant du personnel. A cet égard, si certains des propos ainsi relatés sont trop vagues pour permettre d'identifier les personnes visées, les extraits qualifiant plusieurs élus de la collectivité de « menteurs » sont rédigés dans des termes

suffisamment explicites et/ou accompagnés de photographies assez nettes pour permettre d'identifier les personnes incriminées. Par suite, ainsi que l'a justement jugé le tribunal administratif, l'agente n'est pas fondée à soutenir que la décision de refus de titularisation repose sur des faits matériellement inexacts.

**Il ressort des pièces du dossier, notamment des captures d'écran produites, qu'ils étaient accessibles au**

**public par le biais notamment des commentaires et repostages d'autres membres actifs disposant d'un compte public ou dont les publications sont publiques sur les réseaux sociaux. Dans ces conditions, ces éléments qui, contrairement à ce que soutient l'appelante, n'ont pas été obtenus par des procédés déloyaux, pouvaient légalement être utilisés par la collectivité territoriale pour établir la réalité des faits retenus à son encontre.**

\*\*\*



## Réponses ministérielles

### **Passage aux 1 607 heures pour les agents de la fonction publique territoriale**

[Question écrite n° 43434 de Mme Mathilde Panot \(La France insoumise - Val-de-Marne \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 11/01/2022 page : 150 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques dans le JO Assemblée Nationale du 03/05/2022 page : 3078](#)

Tout comme dans les autres versants de la fonction publique et dans le secteur privé, le temps de travail est fixé, dans la fonction publique territoriale, à 35 heures par semaine et à 1607 heures par an. Par dérogation, les collectivités territoriales et les établissements en relevant ont eu la possibilité de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agents (c'est-à-dire inférieurs à la durée légale), à la double condition qu'ils aient été mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de

travail dans la fonction publique territoriale, et que cette dérogation ait été matérialisée par une décision expresse de l'organe délibérant prise après avis du comité technique. L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a mis fin à ces situations dérogatoires permettant ainsi d'assurer une équité de traitement entre les agents publics et d'adapter le cycle de travail aux besoins des usagers afin d'améliorer l'efficacité et la qualité du service rendu. Le Gouvernement a retenu un calendrier de mise en œuvre permettant de laisser aux exécutifs locaux concernés le temps nécessaire pour mener à bien un dialogue social indispensable avec les organisations syndicales et élaborer avec elles de nouveaux cycles de travail conformes à la durée annuelle de 1 607 heures. Les collectivités et établissements publics concernés disposaient ainsi d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents, l'entrée en vigueur de l'abrogation des régimes dérogatoires de travail plus favorables entrant en application au plus

tard le 1er janvier suivant leur définition. S'agissant du bloc communal, les communes et les établissements publics en relevant disposaient donc de plus de deux années à compter de la promulgation de la loi pour engager des négociations avec les organisations syndicales et se conformer aux nouvelles dispositions. Ce processus a été engagé par la plupart des collectivités concernées et est, pour une grande

majorité d'entre elles, achevé ou en voie de l'être. Le Gouvernement est particulièrement attentif à la bonne mise en œuvre de cette mesure assurant l'harmonisation de la durée légale de travail au sein de la fonction publique territoriale et n'entend pas revenir sur cette disposition garante d'une égalité de traitement entre agents publics des trois fonctions publiques.

\*\*\*

### **Bonification indiciaire des secrétaires de mairie**

[Question écrite n° 27297 de Mme Céline Brulin \(Seine-Maritime - CRCE\) publiée dans le JO Sénat du 17/03/2022 - page 1433 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 05/05/2022 - page 2563](#)

Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 prévoit un doublement du montant de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) versée aux secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants en

la portant de 15 à 30 points d'indice majorés. S'agissant des conditions d'attribution de la NBI, l'article 2 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 les fonctionnaires qui exercent à temps partiel ou à temps non complet une activité rendant éligible à la NBI bénéficient d'une fraction de celle-ci. En conséquence, si deux fonctionnaires **exercent, à mi-temps**, les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants, ils bénéficient chacun d'une NBI de 15 points d'indice majorés.

\*\*\*

### **Remboursement des frais kilométriques pour l'utilisation du véhicule personnel dans le cadre de l'exercice professionnel**

[Question écrite n° 27428 de Mme Marie-Claude Varailles \(Dordogne - CRCE\)](#)

[publiée dans le JO Sénat du 31/03/2022 - page 1709 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 05/05/2022 - page 2564](#)

Dans la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale peut autoriser les

agents à utiliser leur véhicule terrestre à moteur, quand l'intérêt du service le justifie, en application de l'article 15 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (aujourd'hui l'article L. 4 du code général de la fonction publique) et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991. Dans ce cadre, l'agent autorisé à utiliser son véhicule pour les besoins du service est indemnisé de ses frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques. En application du décret du 19 juillet 2001 précité, les taux des indemnités kilométriques applicables aux agents territoriaux sont identiques à ceux applicables aux agents publics de l'État et sont fixés par l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'État. Pour tenir compte de l'augmentation des prix des carburants, **un arrêté du 14 mars 2022 a modifié l'arrêté du 3 juillet 2006 précité afin de réévaluer**

**de 10 % les taux des indemnités kilométriques avec un effet rétroactif au 1er janvier 2022.** Cette revalorisation s'inscrit dans la continuité de l'engagement du Gouvernement de préserver le pouvoir d'achat des agents publics dont les ressources les rendent particulièrement vulnérables à la hausse du coût de la vie. Cet engagement s'était d'ores et déjà traduit par la mise en place d'une aide exceptionnelle (dite « indemnité inflation »), d'un montant de 100 euros nets, versée automatiquement par leurs employeurs aux agents publics employés au cours du mois d'octobre 2021 et ayant perçu une rémunération inférieure à 26 000 euros bruts au titre de la période courant du 1er janvier au 31 octobre 2021. Dans la fonction publique territoriale, l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dispose, par ailleurs, de la possibilité de désigner les fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier, pour lesquelles est versée une indemnité forfaitaire dénommée indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes (IFAFI) en application de l'article 14 du décret du 19 juillet 2001 précité. **Le montant annuel brut maximal de l'IFAFI a également fait l'objet d'une revalorisation significative à la suite de la publication de l'arrêté du 28 décembre 2020 qui l'a porté de 210 à 615 euros.**

\*\*\*

## Montant indemnité rupture conventionnelle pour les fonctionnaires détachés

[Question écrite n° 44383 de M. Bertrand Sorre \(La République en Marche - Manche\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 22/02/2022 page : 1143 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques dans le JO Assemblée Nationale du 03/05/2022 page : 308](#)

La rupture conventionnelle, prévue par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, est un dispositif par lequel l'administration et un agent public conviennent d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Il s'agit d'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. La loi du 6 août 2019 et son décret d'application n'entendent pas exclure les agents en disponibilité ou en détachement de ce dispositif de départ de la fonction publique. En effet seuls en sont exclus les fonctionnaires stagiaires ou détachés en qualité d'agent contractuel, ainsi que les agents ayant atteint l'âge légal de la retraite, dans la perspective d'éviter

un effet d'aubaine en vue de pouvoir bénéficier de la rupture conventionnelle. Les modalités de calcul des montants plancher et plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle à laquelle ils auraient droit, si l'administration accepte leur demande, sont effectivement fonction de la rémunération brute de référence correspondant à la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture. **Aussi un agent qui n'a perçu aucune rémunération de la part d'un employeur public au cours de l'année civile précédant celle de la rupture, est éligible au dispositif de rupture conventionnelle mais ne pourra pas être indemnisé par l'administration.** Le caractère expérimental de ce dispositif permet d'identifier les perspectives de son évolution ou de son adaptation, parmi lesquelles pourrait figurer la question des modalités de calcul de la rémunération de référence des agents. Le Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

\*\*\*

## Heures supplémentaires des fonctionnaires pour les besoins du service

[Question écrite n° 38285 de M. Régis Juanico \(Socialistes et apparentés - Loire\)](#)

[publiée dans le JO Assemblée Nationale du 20/04/2021 page : 3439 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Assemblée Nationale du 10/05/2022 page : 3153](#)

Dans la fonction publique, l'article 4 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires définit les heures supplémentaires comme les heures **effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail**. En application des articles 3 et 7 du décret du 14 janvier 2002 précité, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. A défaut de compensation sous cette forme, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées par le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Les IHTS peuvent être versées aux agents publics des catégories B et C lorsqu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des cadres d'emplois, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires. Une heure supplémentaire accomplie ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et aux IHTS. Le temps de récupération accordé à un agent ayant accompli des heures supplémentaires est au moins égal à la durée de ces dernières. A défaut, l'indemnisation des heures supplémentaires au titre des IHTS est égale à la rémunération horaire de l'agent (obtenue en divisant la somme du traitement brut annuel et de l'indemnité de résidence de l'agent par 1 820) multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures supplémentaires suivantes dans la limite de vingt-cinq heures supplémentaires mensuelles. Dans le

secteur privé, les articles L. 3121-27 à L. 3121-31 du code du travail définissent les règles d'ordre public applicables en matière d'indemnisation des heures supplémentaires. Une heure supplémentaire est définie comme toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail. Les heures supplémentaires sont limitées à un contingent fixé à deux cent vingt heures par an par l'article D. 3121-24 du même code en l'absence d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'un accord de branche. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos. Au sein du contingent annuel, les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. Il appartient à l'accord d'entreprise, ou à défaut, à l'accord de branche de prévoir que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, soit remplacée par un repos compensateur équivalent. A défaut d'accord et dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'article L. 3121-37 du code du travail dispose que le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en œuvre par l'employeur à condition que le comité social et économique, s'il existe, ne s'y oppose pas. Contrairement au secteur privé où la compensation des heures supplémentaires peut, à défaut d'une indemnisation majorée et de manière supplétive, être effectuée par l'octroi de repos équivalents à l'indemnisation

majorée, le secteur public pose le principe d'une compensation des heures supplémentaires par l'octroi de jours de

repos équivalents ne faisant l'objet, qu'à défaut, d'une indemnisation majorée.

\*\*\*

## **Coût de la prise en charge d'une partie de la complémentaire santé pour les collectivités locales**

[Question écrite n° 25247 de M. Hervé Maurey \(Eure - UC\) publiée dans le JO Sénat du 04/11/2021 - page 6180 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 19/05/2022 - page 2693](#)

En application de l'article L. 827-9 du code général de la fonction publique (CGFP), les collectivités territoriales et leurs établissements publics participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) destinées à couvrir les risques santé et prévoyance de leurs agents. À cet effet, une participation minimale obligatoire est prévue aux articles L. 827-10 et L. 827-11 du CGFP. À ce titre, le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement détermine cette participation obligatoire d'une part, à 50 % d'un montant de référence fixé à 30 €, pour la couverture des risques santé et, d'autre part, à 20 % d'un montant de référence fixé à 35 €, pour les risques prévoyance. Ce décret fixe également les garanties minimales composant le panier de soins destinées à

couvrir les risques d'invalidité temporaire de travail et d'inaptitude. Les montants de référence et les garanties minimums ainsi prévus feront l'objet d'un débat au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) un an avant leur entrée en vigueur. Celle-ci est prévue le 1er janvier 2025 pour les dispositions relatives à la couverture des risques prévoyance et le 1er janvier 2026 pour les dispositions relatives à la couverture des risques santé. Les délibérations locales adoptées avant l'entrée en vigueur du décret du 20 avril 2022 précité demeureront applicables, sous réserve qu'elles respectent les garanties minimales fixées réglementairement. En outre, les employeurs territoriaux et les organisations syndicales peuvent engager une négociation au niveau local et convenir de garanties supérieures à celles fixées par le décret. Par ailleurs, les représentants des employeurs territoriaux et les organisations syndicales siégeant au CSFPT ont entamé une négociation au plan national afin notamment de préciser le dispositif qui doit notamment conduire, pour cette seconde étape, à revoir les dispositions du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents. À ce stade, plusieurs réunions



de travail ont déjà eu lieu et de nouvelles réunions ont été planifiées afin de parvenir à la conclusion d'un accord de méthode. Enfin, il n'est pas prévu de mécanisme de

compensation par l'Etat du coût induit par la participation obligatoire des employeurs territoriaux au financement des garanties de protection sociale complémentaire.

\*\*\*

## **Financement des ARE par un employeur public ou privé**

[Question écrite n° 41316 de de Mme Sophie Beaudouin-Hubiere \(La République en Marche - Haute-Vienne\) publiée dans le JO Sénat du 28/09/2021 page : 7145 - Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 2/03/2022 page : 1838](#)

En vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail, les agents titulaires et non titulaires des collectivités territoriales peuvent percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, lorsque la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire. L'éligibilité à cette allocation est également subordonnée à des conditions d'âge, d'activité antérieure, d'aptitude au travail et de recherche d'emploi. Il en résulte que les agents démissionnaires ne peuvent en principe prétendre à cette allocation, sauf si le motif de la démission est considéré comme légitime. Les cas dans lesquels la privation d'emploi est considérée comme involontaire au sens de l'article L. 5422-1 du code du travail ont été limitativement énumérés par l'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au

régime d'assurance chômage. Outre le cas d'une démission pour un motif considéré comme légitime, sont assimilés aux personnels involontairement privés d'emploi, et donc éligibles à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les personnels de droit public ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif lié à des considérations d'ordre personnel, en vertu de l'article 3 du 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. Le juge administratif a ainsi confirmé dans cette dernière hypothèse que le refus de l'agent de renouveler son contrat pour des considérations tenant à la séparation d'avec son conjoint, à son déménagement et aux nécessités de garde de ses enfants constitue un motif légitime, l'agent devant dans ce cas être considéré comme involontairement privé d'emploi au sens du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 (CE, 2 avril 2021, req. n° 428312). S'agissant de l'indemnisation au titre du chômage de l'agent public involontairement privé d'emploi prévue par les articles R. 5424-2 et 5424-3 du code du travail, la comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte de chacun des employeurs permet de déterminer

l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et qui aura donc la charge de l'indemnisation. La règle de la durée d'emploi la plus longue s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur. Ces règles de coordination peuvent être favorables aux employeurs publics lorsque l'employeur affilié au régime d'assurance chômage supporte la charge de l'indemnisation d'un ancien

agent public. Enfin, s'agissant d'un agent titulaire de la fonction publique territoriale, l'indemnisation de l'allocation d'assurance est dans tous les cas à la charge de l'employeur. En application de l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales peuvent adhérer au régime d'assurance chômage pour les agents non titulaires. Il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime d'indemnisation des agents publics dont la privation d'emploi est assimilée à une privation involontaire d'emploi.

\*\*\*

## 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