

Centre Départemental
de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



**Nombre de documents
présents dans ce numéro :**

Textes officiels	5
Circulaires	—
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	-
Informations générales	2

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2022-07

Publié le 28 juillet 2022



CDG INFO



Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Informations générales page 10
- Annuaire des services page 11



Textes officiels

Responsabilité des gestionnaires publics.

[Ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics](#)

L'ordonnance, prise en application l'article 168 de la loi du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, crée un régime juridictionnel unifié de responsabilité des gestionnaires publics qui entrera en application **le 1^{er} janvier 2023**.

Les juges financiers de la cour des comptes, pourront sanctionner les auteurs de fautes financières graves, qu'ils soient ordonnateurs, directeurs généraux ou comptables publics.

L'ordonnance prévoit notamment dans son article 3, la création d'un article [L131-10 dans le Code des juridictions financières](#) qui dispose que : « toute personne mentionnée à l'article L. 131-1 occupant un emploi de direction au sein

de l'un des organismes mentionnés aux articles L. 133-1 et L. 133-2 qui, dans l'exercice de ses fonctions, cause à cet organisme un préjudice financier significatif au sens de l'article L. 131-9, par des agissements manifestement incompatibles avec les intérêts de celui-ci, par des carences graves dans les contrôles qui lui incombent ou par des omissions ou négligences répétées dans son rôle de direction est passible des sanctions prévues à la section 3.

Le précédent alinéa est également applicable aux personnes occupant un emploi de direction au sein des organismes ou filiales, quel que soit leur statut juridique, dans lesquels les collectivités territoriales, les établissements publics locaux ou les autres organismes relevant de la compétence d'une chambre régionale des comptes, détiennent, séparément ou ensemble, plus de la moitié du capital ou des voix dans les organes délibérants, ou sur lesquels ils exercent un pouvoir prépondérant de décision ou de gestion. »

Valeur du point d'indice de la fonction publique.

[Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de](#)

[l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.](#)

Publics concernés : agents publics rémunérés sur la base d'un indice.

Objet : revalorisation du point d'indice.
Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er juillet 2022.
Notice : le décret augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de

3,5 % à compter du 1er juillet 2022. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à 5 820,04 euros à compter du 1er juillet 2022.

Congé de proche aidant.

[Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.](#)

Publics concernés : proches aidants, bénéficiaires d'un congé de proche aidant, bénéficiaires de l'allocation journalière du proche aidant et de l'assurance vieillesse des parents au foyer, caisses d'allocations familiales et caisses de mutualité sociale agricole, employeurs.

Objet : élargissement des critères d'éligibilité du congé de proche aidant et de l'allocation journalière du proche aidant.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret s'appliquent aux droits ouverts et aux prestations dues à compter du 1^{er} juillet 2022 .

Notice : le décret élargit le champ des bénéficiaires du congé de proche aidant **et complète la liste des pièces justificatives à fournir pour l'ouverture du droit à l'allocation journalière** du proche aidant (AJPA) et de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pour ces nouvelles catégories de bénéficiaires.

Formation et accompagnement personnalisé en vue de favoriser l'évolution professionnelle.

[Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle](#)

Publics concernés : agents des trois fonctions publiques.

Objet : modalités de mise en œuvre de mesures relatives au renforcement de la

formation et l'accompagnement des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 25/07/2022.

Notice : le décret définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics. Il prévoit les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les

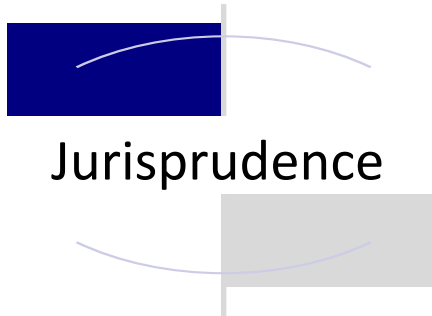
conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle. Il définit par ailleurs, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle. Il spécifie l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services

formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle. Il définit le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel, introduit le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

Sapeurs-pompiers - commission d'équivalence.

[Arrêté du 15 juillet 2022 instituant la commission prévue à l'article 10-2 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels.](#)

Cet arrêté définit la commission chargée de se prononcer sur l'équivalence des qualifications aux formations de sapeurs-pompiers présentées par les candidats pour l'accès aux concours des cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels, conformément aux statuts particuliers, laquelle est placée auprès de chaque service organisateur.



Jurisprudence

Accident de service – agression – activité privé lucrative – préjudices.

[CAA de LYON, 3ème chambre, 28/01/2021, 19LY00117, Inédit au recueil Lebon](#)

Un adjoint technique agent occupant un emploi à temps non complet de 21 heures hebdomadaires, exerce parallèlement une activité de paysagiste en tant que travailleur indépendant. Lors de l'exercice de ses fonctions, il a subi, le 8 juin 2015 une agression au cours de laquelle il a été blessé au poignet et a été consécutivement placé en arrêt de travail. L'accident a été reconnu imputable au service et, par une décision du 22 juin 2015, le maire lui a accordé le bénéfice de la protection fonctionnelle. Par des courriers des 26 mai et 21 juin 2016, l'agent a demandé à la commune l'indemnisation des préjudices personnels qu'il estimait résulter de l'agression. Par des décisions des 20 juin 2016 et 4 juillet 2016, le maire a rejeté ces demandes. La commune relève appel du jugement rendu le 21 novembre 2018 par lequel le tribunal administratif de Lyon a annulé ces deux décisions et lui a enjoint de notifier à l'agent une proposition d'indemnisation de ses pertes de

traitement et de ses accessoires, de ses pertes de bénéfices d'entrepreneur, ainsi que des frais de kinésithérapie et des frais de déplacement y afférents.

Si le caractère d'acte créateur de droits de la décision accordant la protection prévue par les dispositions précitées fait obstacle à ce que l'administration puisse légalement retirer, plus de 4 mois après sa signature, une telle décision, hormis dans l'hypothèse où celle-ci aurait été obtenue par fraude, l'autorité administrative peut mettre fin à cette protection pour l'avenir si elle constate, à la lumière d'éléments nouvellement portés à sa connaissance, que les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas réunies ou ne le sont plus, notamment si ces éléments permettent de révéler l'existence d'une faute personnelle ou que les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis. La commune ne fait état d'aucun élément porté à sa connaissance postérieurement à sa décision du 22 juin 2015 accordant cette protection qui révélerait que les conditions de celle-ci n'étaient pas réunies ou ne le sont plus. Cette décision ne pouvant plus, dès lors, être retirée, la commune ne peut utilement soutenir pour justifier son refus de mettre en oeuvre la protection qu'elle a accordée à l'agent que celui-ci ne remplit pas les

conditions du bénéfice d'une telle protection.

*La circonstance que l'agent a bénéficié de congés rémunérés au cours de ses arrêts de travail, en application du décret du 20 mars 1991, n'a pas pour effet de décharger la commune de réparer intégralement les préjudices causés par les violences subies par l'agent. Par suite, la commune n'est pas fondée à soutenir que celui-ci ne saurait prétendre à être indemnisé de la perte de son traitement et de ces accessoires, excepté pour ce qui concerne les primes et indemnités liées à l'exercice de ses fonctions. **De même, la circonstance que l'activité d'entrepreneur soit sans lien avec ses fonctions est sans influence sur le droit à réparation l'agent tient de l'article 11 de la loi du 11 juillet 1983.***

La commune soutient au sujet de cette activité que l'agent ne lui a jamais fait parvenir la déclaration écrite de son existence, prévue par l'article 16 du décret

*du 2 mai 2007 susvisé. Cette obligation de déclaration écrite a seulement pour objet d'informer l'employeur public afin qu'il soit en mesure, le cas échéant de s'opposer à une telle activité. Par suite, la circonstance que l'agent n'ait pas effectué cette déclaration écrite est en l'espèce encore sans incidence sur son droit à réparation **dès lors que la commune avait une parfaite connaissance de cette activité privée, exercée, selon les déclarations non contredites** de l'agent, avant même son recrutement à temps non complet pour la commune. Ainsi, contrairement à ce qui est soutenu, l'agent a droit à la réparation du préjudice découlant de l'arrêt de son activité d'entrepreneur, **pour autant, toutefois, qu'il établisse la réalité de la perte de rémunération résultant de la diminution du chiffre d'affaires de son entreprise.***

La requête de la commune est en l'espèce rejetée.

Retraite – congé annuel non pris – Agent en arrêt maladie – limite de quatre semaines par année de référence.

[Conseil d'État, 5ème - 6ème chambres réunies, 22/06/2022, 443053 - Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

L'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, tel qu'interprété par la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) dans son arrêt C-350/07 et C-520-06 du 20 janvier 2009, fait obstacle, d'une part, à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine

période, parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de la période en cause, s'éteigne à l'expiration de celle-ci et, d'autre part, à ce que, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, tout droit à indemnité financière soit dénié au travailleur qui n'a pu, pour cette raison, exercer son droit au congé annuel payé.

Ce droit au report ou, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, à indemnisation financière, s'exerce toutefois, en l'absence de dispositions sur ce point dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévues par l'article 7 de la directive.

L'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 n'est, en tant qu'il ne prévoit pas l'indemnisation des congés

annuels qu'un agent aurait été, en raison d'un arrêt de maladie, dans l'impossibilité de prendre avant la fin de sa relation de travail, pas compatible avec l'article 7 de la directive.

En l'espèce, une cour administrative d'appel a pu juger à bon droit, ainsi qu'il résulte des termes de son arrêt, que les dispositions de l'article 5 du décret du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ne sont, en tant qu'elles ne prévoient pas l'indemnisation des congés annuels qu'un agent aurait été, en raison d'un arrêt de maladie, dans l'impossibilité de prendre avant la fin de sa relation de travail, pas

compatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003. En revanche, il en résulte également qu'en condamnant l'Etat à verser à l'agent, pour cette raison, **une indemnité correspondant à vingt-cinq jours de congés payés qui n'avaient pu être pris du fait d'un arrêt de maladie, alors que l'administration devait faire application de la limite de quatre semaines par année de référence, soit vingt jours de congés**, prévue par l'article 7 de la directive du 4 novembre 2003, la cour a commis une erreur de droit.

NBI – exercice à titre principal des fonctions ouvrant droit à la NBI.

[CAA de LYON, 3ème chambre, 19/04/2022, 20LY00634, Non publié au bulletin](#)

Une commune relève appel du jugement du 29 octobre 2019 par lequel le tribunal administratif de Grenoble a annulé la décision de son maire du 24 octobre 2017 refusant d'attribuer, à compter du 1^{er} octobre 2013, le bénéfice d'une nouvelle bonification indiciaire de 10 points à un technicien territorial principal de 2^{ème} classe employé comme gestionnaire de bâtiments, et lui a enjoint de verser à ce dernier le rappel de rémunération correspondant.

Les juges rappellent que la nouvelle bonification indiciaire ne constitue pas un avantage statutaire et son attribution n'est liée ni au cadre d'emplois, ni au grade d'un

agent mais dépend seulement de l'exercice effectif des fonctions qui y ouvrent droit, **ce qui implique que ces fonctions soient exercées à titre principal.**

Il résulte de la fiche de poste de l'intéressé que le poste comporte huit activités principales dont l'une seulement consiste en la « réalisation de plans de sécurité incendie des bâtiments et de plans adaptés pour les diagnostics immobiliers ». Si son emploi comporte ainsi des activités de dessinateur, il résulte de cette fiche de poste, ainsi que des précisions apportées par la commune sur la réalité de ces fonctions, et non utilement démenties par l'agent, **que celles-ci ne sont exercées qu'à titre accessoire**, sans que l'intéressé ne puisse être regardé comme exerçant des fonctions de dessinateur à titre principal. Par suite, l'emploi occupé par l'agent ne lui ouvrait pas droit au bénéfice d'une nouvelle bonification indiciaire.

Le jugement est annulé et les demandes

présentées par l'agent sont ainsi rejetées.

**Discipline – devoir de réserve –
courrier envoyé à des élus – blâme.**

[CAA de LYON, 3ème chambre,
29/06/2022, 21LY04293, Inédit au recueil
Lebon](#)

Une agente, adjointe administrative de deuxième classe, a adressé, le 24 novembre 2015, un courrier électronique à des élus de la commune afin de dénoncer des faits de harcèlement moral dont elle s'estimait victime. Par un arrêté du 17 décembre 2015, le maire de lui a infligé un blâme au motif que ce courriel constituait un manquement à son devoir de réserve. L'autorité territoriale fait appel du jugement du tribunal administratif de Clermont-Ferrand qui annule cette sanction.

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 de 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. Pour être qualifiés de harcèlement moral, de tels agissements répétés doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elles n'excèdent pas de telles limites, des recommandations, remarques et reproches justifiés par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, ne sont pas constitutives d'un harcèlement moral. A cet égard, une souffrance psychologique liée à des difficultés professionnelles ne saurait caractériser à elle seule un harcèlement moral, qui se définit également par l'existence d'agissements répétés et d'un lien entre ces souffrances et ces agissements.

En raison du refus de la laisser participer aux fonctions de secrétariat de bureau de vote pour les élections régionales, l'agente a, le 24 novembre 2015, envoyé un courriel de trois pages au maire, dont elle a adressé copie à treize élus municipaux, dans lequel elle faisait part de sa déception, de son incompréhension et de son ressenti et dénonçait la manière injuste dont elle estimait avoir été traitée, en écrivant, notamment, que « L'hypocrisie a donc remplacé une fois de plus le courage » qu'elle se considérait traitée « moins bien qu'un chien à qui on

octroie parfois une niche », qu'elle était la « seule des agents habitués à participer à un secrétariat d'élection à [se] faire jeter ». La façon de faire est « DEGUEULASSE » ou encore, qu'elle avait été privée de participer aux repas des anciens : « de façon brutale et lâche ». Elle indiquait également d'une part : « Or là, comme pour tout ce qui est décidé depuis 2 ans en matière d'activité professionnelle me concernant, tout se fait en catimini, quand ce n'est pas hors des cadres de la loi, de façon violente et/ou sournoise, dégradante, humiliante, et dans tous les cas irrespectueuse et désormais irresponsable. », d'autre part : « J'ignore ce qui peut mener certains de vos collègues élus et quelques rares agents à être entrés dans ce jeu macabre, somme toute illégal. » enfin : « Mon talon

d'Achille pour les bourreaux qui s'acharnent... ». En employant de telles expressions, qui par leur caractère excessif, s'écartent de la mesure nécessaire aux relations professionnelles et surtout en les diffusant à un large cercle d'élus municipaux, l'agente a méconnu le devoir de réserve qui s'imposait à elle, alors même qu'il n'est pas établi que ces reproches seraient en lien avec les prétendus agissements imputés à son employeur. **La circonstance que ces propos n'aient pas fait l'objet d'une plus large publicité ne fait pas obstacle au prononcé de cette sanction. Un tel manquement est, par suite, alors que la situation de harcèlement moral qu'elle entendait dénoncer n'est pas établie, de nature à justifier un blâme, lequel n'est pas disproportionné.**



Informations générales

[Foire aux questions relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'État.](#)

Afin d'aider les services gestionnaires et les agents à mieux appréhender ce

dispositif, [une foire aux questions réalisée par la DGAFP](#) explicite le fonctionnement du temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'État.

[Conférence salariale 2022.](#)

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques Stanislas GUERINI a annoncé mardi 28 juin 2022 une revalorisation de 3,5 % du point d'indice

des fonctionnaires, servant de base au calcul de leur rémunération, à partir du 1^{er} juillet 2022.

[Conférence salariale du 28 juin 2022 - Le dossier de presse](#) (PDF - 623 Ko)

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