

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	6
Circulaires	—
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	-
Informations générales	2

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2022-08

Publié le 02 septembre 2022



CDG INFO

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 6
- Informations générales page 11
- Annuaire des services page 14



Textes officiels

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

[Décret n° 2022-1101 du 1er août 2022 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

[Arrêté du 1er août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

Le décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2022. Il

fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2022.

L'arrêté prévoit que pour la période de référence fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du décret du 6 juin 2008 sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 4,36 % ;
- valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 euros ;
- valeur moyenne du point en 2021 : 56,2323 euros.

Ces textes entrent en vigueur le 3 août 2022.

Obligation vaccinale - Covid.

[LOI n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19](#)

[Décret n° 2022-1097 du 30 juillet 2022 relatif aux mesures de veille et de sécurité sanitaire maintenues en matière de lutte contre la covid-19](#)

[Arrêté du 30 juillet 2022 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les](#)

[mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire et abrogeant l'arrêté du 7 juin 2021 identifiant les zones de circulation de l'infection du virus SARS-CoV-2](#)

La loi prévoit la possibilité de suspendre l'obligation vaccinale par décret quand elle ne sera plus justifiée au regard de l'évolution de la situation épidémiologique ou des connaissances médicales et scientifiques. Elle précise à l'article 12 la liste des personnes devant être vaccinées

au regard de leur activité. L'article 6 du décret étend l'obligation au personnel, notamment administratif, travaillant dans les locaux où sont exercées les activités

prévues par la loi. Le décret prévoit en matière de justificatif la production d'un justificatif du statut vaccinal ou d'un certificat de rétablissement.

Agents contractuels.

Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Le décret actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il vise principalement à étendre et aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés. Il tient compte par ailleurs de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1^{er} mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

Les dispositions du décret entrent en vigueur le 15/08/2022.

Sont notamment concernés l'ajout de garantie à l'encontre de mesures discriminatoires ; la tenue d'entretien en visioconférence dans le cadre de recrutement dans les conditions fixées par le décret 2017-1748. Le décret modifie le contenu figurant dans les contrats, prévoyant la mention du ou des lieux d'affectation.

Le décret apporte également des modifications concernant le congé parental qui peut être accordé par période de 2 à 6 mois renouvelables.

Le congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 8 ans concerne dorénavant les enfants de moins de 12 ans. La période du congé pour convenance personnelle est également modifiée et permet à un agent en CDI de le solliciter pour une durée maximale de cinq ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article L.2 du code général de la fonction publique. Est également modifié le congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise.

La période de quatre semaines après un congé de maternité, un congé de naissance, un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, un congé d'adoption ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant pendant lequel le licenciement ne peut intervenir devient une période de dix semaines.

L'agent contractuel a droit à un congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel lorsque le contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée au moins égale à dix-huit mois. Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée

inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

Le décret modifie les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires des agents contractuels **permettant le recours à la sanction d'exclusion de 3 jours maximum sans saisir la CCP en instance disciplinaire. Il est également introduit le**

dispositif de suspension. Le décret prévoit qu'aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

Loi de finances rectificative.

[LOI n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022](#)

Certains articles de la loi du 16 août 2022 modifient le code général de la fonction publique.

Notamment, son article 27 concerne les cotisations en matière d'apprentissage ;

L'article 28 concerne la mise à disposition d'un fonctionnaire de l'Etat et les exceptions au principe du remboursement de la rémunération de l'agent ;

L'article 29 concerne le fond de compensation pour le supplément familial de traitement (SFT). Le supplément familial de traitement ainsi que l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité prévue à l'article L. 555-1 et les cotisations et contributions sociales y afférentes font l'objet d'une compensation par un fonds national de compensation.

Ce fonds répartit entre les communes et les établissements publics communaux et intercommunaux les charges résultant pour ces collectivités et établissements du paiement du supplément familial de traitement qu'ils versent à leur personnel ainsi que celles résultant du paiement de l'allocation spécifique de cessation

anticipée d'activité prévue au même article L. 555-1 et des cotisations et contributions sociales y afférentes. Les communes et les établissements publics communaux et intercommunaux sont tenus de s'affilier au fonds national de compensation.

Les dépenses qui résultent tant du paiement du supplément familial de traitement et de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité que du fonctionnement du fonds constituent des dépenses obligatoires pour ces collectivités.

Le fonds national de compensation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Un fonds particulier de compensation assure la répartition des charges qui résultent, pour les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant et n'employant que des fonctionnaires à temps non complet, du versement du supplément familial de traitement à ces fonctionnaires ainsi que du paiement de l'allocation spécifique de cessation d'activité prévue à l'article L. 555-1 et des cotisations et contributions sociales y afférentes.

L'article 44 concerne le complément de traitement indiciaire.

**Fonctionnaires de catégorie B –
Organisation des carrières.**

[Décret n° 2022-1200 du 31 août 2022
modifiant l'organisation des carrières des
fonctionnaires de la catégorie B de la
fonction publique territoriale](#)

Objet : revalorisation de la carrière et de la
rémunération des agents de catégorie B
de la fonction publique territoriale.

Ce texte procède à la modification de la
structure de carrière de différents cadres

d'emplois de fonctionnaires de catégorie B
de la fonction publique territoriale, en
réduisant la durée de certains échelons et
grades. Il tire les conséquences de ces
évolutions en adaptant notamment les
modalités d'avancement et les modalités
de classement lors de la nomination dans
un cadre d'emplois de fonctionnaires de la
catégorie A de la fonction publique
territoriale.

Le texte entre en vigueur le 1^{er} septembre
2022.

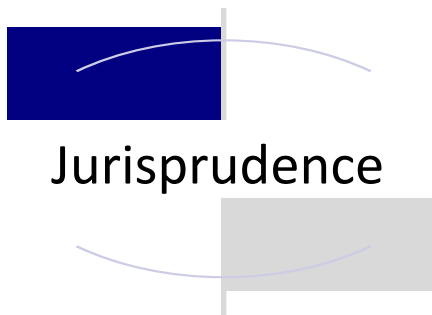
**Fonctionnaires de catégorie B -
Echelonnement indiciaire.**

[Décret n° 2022-1201 du 31 août 2022
modifiant les dispositions indiciaires
applicables aux fonctionnaires de
catégorie B de la fonction publique
territoriale](#)

Objet : revalorisation de la grille indiciaire
des agents de catégorie B de la fonction
publique territoriale.

Le décret modifie l'échelonnement
indiciaire applicable aux premier et
deuxième grades des cadres d'emplois de
la catégorie B.

Le décret entre en vigueur le 1^{er}
septembre 2022 .



Jurisprudence

1607 heures - Suppression des régimes de temps de travail dérogeant à la durée de droit commun dans la fonction publique territoriale [conformité à la constitution].

[Décision n° 2022-1006 QPC du 29 juillet 2022](#)

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 1er juin 2022 par le Conseil d'État d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

En vertu du premier alinéa de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales fixent les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail de leurs agents dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités. Par dérogation, le dernier

alinéa de ce même article a permis aux collectivités de maintenir les régimes de temps de travail qu'elles avaient mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

L'article 47 de la loi du 6 août 2019 met fin à cette faculté. Il impose aux collectivités territoriales qui en ont fait usage de fixer, par une délibération prise dans le délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, les règles relatives au temps de travail de leurs agents dans les limites applicables à ceux de l'État.

Les critiques formulées contre ces dispositions

Les communes requérantes et intervenantes reprochaient principalement à ces dispositions d'obliger les collectivités territoriales, qui avaient été autorisées à maintenir des régimes de temps de travail dérogatoires, à définir désormais les règles relatives au temps de travail de leurs agents dans les limites applicables aux agents de l'État. Selon elles, faute d'être justifiées par un objectif d'intérêt général, ces dispositions méconnaissaient le principe de libre administration des collectivités territoriales.

Le contrôle des dispositions faisant l'objet de la QPC

Par sa décision de ce jour, le Conseil constitutionnel rappelle que, si le législateur peut, sur le fondement des articles 34 et 72 de la Constitution, assujettir les collectivités territoriales ou leurs groupements à des obligations et à des charges, c'est à la condition que celles-ci répondent à des exigences constitutionnelles ou concourent à des fins d'intérêt général, qu'elles ne méconnaissent pas la compétence propre des collectivités concernées, qu'elles n'entravent pas leur libre administration et qu'elles soient définies de façon suffisamment précise quant à leur objet et à leur portée.

Au regard de ce cadre constitutionnel, le Conseil constitutionnel relève en premier lieu que, en adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu contribuer à l'harmonisation de la durée du temps de travail au sein de la fonction publique territoriale ainsi qu'avec la fonction publique de l'Etat afin de réduire

les inégalités entre les agents et faciliter leur mobilité. Ce faisant, il a poursuivi un objectif d'intérêt général.

En second lieu, d'une part, les dispositions contestées se bornent, en matière d'emploi, d'organisation du travail et de gestion de leurs personnels, à encadrer la compétence des collectivités territoriales pour fixer les règles relatives au temps de travail de leurs agents. D'autre part, les collectivités territoriales qui avaient maintenu des régimes dérogatoires demeurent libres, comme les autres collectivités, de définir des régimes de travail spécifiques pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions de leurs agents.

De l'ensemble de ces motifs, le Conseil constitutionnel déduit que doit être écarté le grief tiré de la méconnaissance du principe de libre administration des collectivités territoriales. Il juge conformes à la Constitution les dispositions contestées.

Disponibilité - réintégration - droit à réintégration des fonctionnaires territoriaux placés en disponibilité pour une période inférieure à trois ans à l'occasion de l'une des trois premières vacances – exigence de propositions d'emploi fermes et précises.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 07/07/2022, 449178, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Il résulte de la combinaison, d'une part, de l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, repris aux articles L. 514-6 et L. 514-7 du code général de la fonction publique (CGFP), d'autre part, de l'article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, du III de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, repris aux articles L. 542-13 et L. 542-22 du même code, d'une part, que le fonctionnaire territorial ayant bénéficié d'une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée de moins de trois ans, a le droit, sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant à son grade, d'être réintégré à l'issue de sa disponibilité, et que la collectivité est

tenue de lui proposer l'un des trois premiers emplois devenus vacants, d'autre part, que si le fonctionnaire territorial n'a droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée de moins de trois ans qu'à l'occasion de l'une des trois premières vacances d'emploi, la collectivité doit néanmoins justifier son refus de réintégration sur les deux premières vacances par un motif tiré de

l'intérêt du service et, enfin, que les propositions formulées par la collectivité en vue de satisfaire à son obligation de réintégration sur l'une des trois premières vacances d'emploi doivent être fermes et précises quant à la nature de l'emploi et la rémunération et notamment ne pas subordonner le recrutement à la réalisation de conditions soumises à l'appréciation de la collectivité.

Publicité et déclaration de vacance d'emploi – Vice de procédure – publication de l'avis ne pouvant être inférieure à un mois (sauf urgence).

[CAA de PARIS, 6ème chambre, 19/04/2022, 21PA06109, Inédit au recueil Lebon](#)

Un préfet a demandé à un Tribunal administratif d'annuler l'arrêté par lequel une autorité territoriale a procédé au recrutement d'une attachée non titulaire à temps complet du 16 juillet 2019 au 15 juillet 2020. La commune fait appel du jugement du 1^{er} octobre 2021 par lequel le tribunal administratif a annulé cet arrêté.

Les juges rappellent que lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du

poste à pourvoir. L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade. **Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois.**

En l'espèce, la déclaration de vacance de l'emploi auquel l'agente a été nommée, est intervenue le 15 juillet 2019, par un arrêté n° 2019-160 du président du CIG, et l'intéressée a pris ses fonctions dès le lendemain, le 16 juillet 2019. **Ainsi, la commune n'a pas assuré une publicité effective de l'avis de vacance, les fonctionnaires potentiellement intéressés ne disposant que d'un délai de 24 heures pour faire acte de candidature.**

Si la commune de Bagnolet fait valoir devant la Cour que l'agente n'a signé son contrat de travail que le 5 septembre 2019, elle ne conteste pas

qu'elle avait pris ses fonctions dès le 16 juillet 2019, date mentionnée dans l'arrêté de son maire en date du 5 septembre 2019. Elle n'est donc pas fondée à soutenir qu'elle aurait respecté le délai d'un mois prévu à l'article 4 du décret du 28 décembre 2018. Par ailleurs, ainsi que le tribunal administratif l'a relevé à juste titre, la commune **n'établit pas qu'il y aurait eu urgence à recruter** un chargé de mission en matière d'urbanisme pour préparer le transfert de compétences au sein du nouveau plan local d'urbanisme intercommunal (PLUI) d'Est. En effet, la fiche du poste occupé par l'agente était établie depuis le 14 avril 2018, et le PLUI a été adopté par délibération le 4 février 2020.

Compte tenu de la période estivale au cours de laquelle ce recrutement est intervenu, elle n'est en tout état de cause pas fondée à faire valoir qu'aucune autre candidature n'a été présentée dans les deux mois qui ont suivi ce recrutement. Elle ne saurait enfin se prévaloir d'un courrier électronique daté du 13 février 2020, par lequel les services de la préfecture ont considéré que le recrutement de l'agente n'appelait plus d'observations particulières, ni soutenir que le préfet aurait tardé à présenter son déféré.

Les juges rejettent la requête de la commune.

Trop-perçus d'indemnité – Répétition de l'indu – Prescription biennale.

[CAA de PARIS, 9ème chambre, 16/08/2022, 21PA01229, Inédit au recueil Lebon](#)

Un adjudant-chef de l'armée de terre radié des cadres le 1^{er} février 2017, a été informé par une décision du centre expert des ressources humaines et de la solde (CERHS) du 14 février 2017, d'un trop-perçu de rémunération de 11 923,02 euros. La direction départementale des finances publiques des Hauts-de-Seine a émis à son encontre le 5 mai 2017 un titre de perception d'un montant de 11 923 euros, contre lequel l'agent a formé une réclamation par un courrier en date du 22 mai 2017. La ministre des armées demande à la Cour l'annulation du

jugement du 7 janvier 2021, par lequel le tribunal administratif de Paris a prononcé la décharge de l'obligation de payer la somme de 12 053,99 euros qui pesait sur l'agent, ainsi que le rejet de la demande de l'intéressé devant le tribunal.

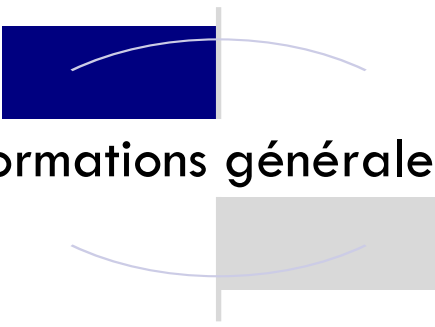
Les juges rappellent qu'aux termes de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration : « Les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents peuvent être répétées **dans un délai de deux années à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive** ». Il résulte de ces dispositions qu'une somme indûment versée par une personne

publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération peut, en principe, être répétée dans un délai de deux ans à compter du premier jour du mois suivant celui de sa date de mise en paiement sans que puisse y faire obstacle la circonstance que la décision créatrice de droits qui en constitue le fondement ne peut plus être retirée.

L'agent a perçu, **de 2012 à 2014**, des majorations d'indemnité pour charges militaires, une indemnité de résidence à l'étranger, un supplément familial de solde, un supplément familial de solde à l'étranger et un supplément forfaitaire de l'indemnité pour charges militaires. Par courrier du 14 février 2017, l'administration a informé l'intéressé du trop-perçu relatif à sa rémunération portant sur les années 2012, 2013 et 2014. Il ressort des tableaux annexés à ce courrier et à celui du 1^{er} septembre 2017, produit par l'agent, **que ce trop-perçu a été versé sur ses soldes de janvier,**

février, avril et mai 2016. La répétition de l'indu a ainsi été notifiée à l'intéressé dans le délai de deux ans suivant le versement effectué à tort au cours de l'année 2016. C'est donc à tort que, pour annuler l'action en répétition d'indu, les premiers juges se sont fondés sur le motif tiré de ce qu'elle avait été initiée le 14 février 2017 et portait sur des indemnités se rattachant aux années 2012, 2013 et 2014, qui étaient prescrites à cette date en application des dispositions de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 précitées. Dès lors, la ministre des armées est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a prononcé la décharge de l'obligation de payer la somme de 12 053,99 euros qui pesait sur l'agent.

Les juges rejettent les demandes de l'agent et remettent à sa charge le paiement de la somme, indument perçue, de 12 053,99 euros.



Informations générales

CNRACL - Poursuite d'activité après la limite d'âge

Les décisions de poursuite d'activité après la limite d'âge **doivent couvrir la totalité de la période de prolongation légalement autorisée**. Ainsi, les prolongations d'activité découpées ne seront plus prises en compte, pour les fonctionnaires atteignant leur limite d'âge à compter du 1^{er} septembre 2022.

Par jugement en date du 9 juillet 2021, le tribunal administratif de Lille est venu préciser, s'agissant de la régularité des décisions de prolongation d'activité, que :

- d'une part, la demande de prolongation doit être présentée avant que l'agent n'atteigne sa limite d'âge,
- d'autre part, la décision en résultant ne peut plus être

modifiée sur la base d'une nouvelle demande qui interviendrait après la limite d'âge.

Dès lors, les décisions de renouvellement de prolongation d'activité prises dans ce cadre, sont illégales.

C'est pourquoi, en application de cette jurisprudence, les décisions de renouvellement de prolongation d'activité ne seront plus prises en compte dans les droits à pension, pour les fonctionnaires atteignant leur limite d'âge à compter du 1^{er} septembre 2022.

Les fonctionnaires ayant atteint leur limite d'âge avant le 1^{er} septembre 2022 et bénéficiant déjà d'un dispositif de maintien en activité ne sont pas impactés par cette mesure.

Pour plus d'informations, consultez l'article « [Poursuite de l'activité après la limite d'âge](#) ».

Source : [CNRACL](#)

Recensement de la population – Recrutement

La vacation n'est pas prévue par le statut de la fonction publique territoriale et l'article 1^{er} du décret 88-145 du 15 février 1988 applicable aux agents contractuels précise que les « *dispositions du présent décret ne sont toutefois pas applicables aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés* ».

(Par ailleurs, les barèmes de L'INSEE ne sont plus actualisés par cet organisme depuis le recensement de 1999).

Statutairement : les agents recenseurs peuvent être recrutés parmi les agents de commune ou comme agents contractuels. Leur rémunération est librement fixée par l'autorité territoriale.

L'article 156 de la loi 2002-276 du 27 février 2002 dispose que « *les enquêtes de recensement sont effectuées par des agents recenseurs, agents de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale affectés à cette tâche ou recrutés par eux à cette fin. Lorsque l'activité exercée par un agent recenseur présente un caractère accessoire, elle est exclue de l'interdiction prévue par l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'inéligibilité prévue au douzième alinéa de l'article L. 231 du code électoral s'applique à tous les agents recenseurs, quel que soit le nombre d'habitants de la commune.* »

Un arrêté (ou contrat) de l'autorité territoriale nomme chaque agent recenseur.

L'agent travaillant déjà dans la commune et désigné comme agent recenseur peut :

- soit être déchargé d'une partie de ses fonctions ;
- soit percevoir des heures supplémentaires ;
- soit bénéficier d'heures de récupération.

Les collectivités peuvent décider de recourir à des agents contractuels. Dans ce cas, les postes doivent être créés par le conseil municipal.

Cette possibilité est offerte par l'article L332-23 du Code général de la fonction publique :

[Modèle à utiliser lors d'un recrutement pour un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de 12 mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de 18 mois consécutifs](#)

Il convient dans ce cas de les rémunérer sur un indice et surtout de déterminer le temps de travail (calcul du nombre d'heures réelles nécessaires).

Les agents relèvent des dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

En complément du modèle de contrat figurant sur le site, il pourra y être ajouté

les stipulations suivantes afin de l'adapter à la spécificité de la mission :

ARTICLE

Il sera chargé, sous l'autorité du coordinateur, tout en veillant à se conformer aux instructions de l'INSEE, de :

- distribuer et collecter les questionnaires à compléter par les habitants ;*
- vérifier, classer, numéroté et comptabiliser les questionnaires recueillis.*

ARTICLE

M.....s'engage à ne transmettre à quiconque les informations qui seront mises à sa disposition ou qui viendront à sa connaissance dans le cadre de ses activités relatives au recensement général de la population de, ni à en faire état, même après sa cessation de fonctions.

ARTICLE.

M.....déclare avoir pris connaissance de ce que toute infraction à l'engagement mentionné ci-dessus l'expose au licenciement, à des poursuites d'ordre pénal et à des poursuites en responsabilité

civile, avec toutes les conséquences pécuniaires que cela comporte au titre des dommages causés.

ARTICLE.

S'il ne peut achever les travaux de recensement qui lui sont confiés, M..... est tenu d'avertir par écrit le maire ou le président de l'EPCI dans les 24 heures et de remettre immédiatement à la mairie tous les documents en sa possession, faute de quoi il peut faire l'objet de poursuites devant les tribunaux compétents.

ARTICLE.

Il est formellement interdit à M.....d'exercer, à l'occasion de la collecte de bulletins, une quelconque activité de vente ou de placement auprès des personnes avec lesquelles son activité d'agent recenseur le met en relation.

[CDG info n°2019-11 de novembre 2019](#)

page 9

[CDG info n°2017-22 de octobre 2017](#)

page 5

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