

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	4
Circulaires	1
Jurisprudence	7
Réponses ministérielles	5
Informations générales	3

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2022-10

Publié le 5 décembre 2022



CDG INFO

Sommaire :

• Textes officiels	page 2
• Jurisprudence	page 4
• Circulaires	page 10
• Informations générales	page 11
• Informations générales	page 13
• Annuaire des services	page 20



Textes officiels

Emploi fonctionnel - Prime de responsabilité.

[Décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés](#)

Le décret prévoit la possibilité d'attribuer la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction en complément des autres primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel. Il modifie également certaines dispositions compte tenu de l'entrée en vigueur de la partie législative du code général de la fonction publique et prévoit que les dispositions du décret du 6 mai 1988 peuvent être modifiées par décret.

Sapeurs-pompiers professionnels – jury de concours et examens.

[Décret n° 2022-1363 du 27 octobre 2022 modifiant la composition des jurys des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B](#)

Le décret modifie la composition des jurys des concours et examens professionnels à la suite du transfert au centre national de la fonction publique territoriale, pour les

officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels, et aux centres de gestion pour les sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A et B, de la gestion de ces concours et examens professionnels, en application du III de l'article 27 de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels. Par ailleurs, le libellé de l'épreuve de note d'analyse du concours externe de capitaine est précisé pour en clarifier la nature.

Compte d'engagement citoyen.

[Décret n° 2022-1403 du 3 novembre 2022 fixant les modalités de mise en œuvre du compte d'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires et des réservistes citoyens des services d'incendie et de secours](#)

Publics concernés : sapeurs-pompiers volontaires, réservistes des services d'incendie et de secours, autorités chargées de la gestion des sapeurs-pompiers volontaires et des réservistes citoyens des services d'incendie et de secours (SIS), association nationale pour la prestation de fidélisation et de reconnaissance, organisme national de gestion choisi par l'association nationale, Caisse des dépôts et consignations.

Objet : modalités de collecte des informations nécessaires au traitement des droits et des ressources destinées au

financement des droits des sapeurs-pompiers volontaires et des réservistes citoyens des services d'incendie et de secours, au compte d'engagement citoyen.

Notice : le décret tire les conséquences des dispositions introduites à l'article 34 et à l'article 47 de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels. Ainsi, il précise les missions de l'association pour la prestation de fidélisation et de reconnaissance et de l'organisme national de gestion qu'elle choisit pour assurer le traitement des informations relatives aux sapeurs-pompiers volontaires et aux réservistes citoyens des SIS bénéficiaires du compte d'engagement citoyen, la collecte des ressources destinées au financement de ces droits et leur versement à la Caisse des dépôts et consignations, en charge de la gestion du compte personnel de formation.

« Forfait télétravail ».

[Arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#)

Pour les collectivités qui ont mis ou qui voudraient mettre en place l'allocation

d'une indemnité forfaitaire pour télétravail, son montant est fixé à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 euros par an, à compter du 1^{er} janvier 2023.

La mise en œuvre de cette indemnité est à la discrétion de la collectivité et nécessite le cas échéant une délibération, puisqu'elle s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Complément de traitement indiciaire.

[Décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics](#)

Ce décret ouvre le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics exerçant au sein des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux ou de certains services ou structures.

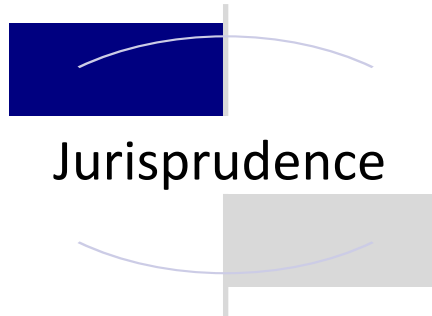
Prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs.

[Décret n° 2022-1498 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public](#)

Ce décret concerne les agents publics exerçant les fonctions de médecins au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de l'article L. 312-

1 du code de l'action sociale et des familles et au sein de certains services ou structures relevant des conseils départementaux.

le décret modifie les dispositions du décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public, afin d'intégrer dans son périmètre l'ensemble des agents publics exerçant les fonctions de médecins au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux et dans certains services, ou structures, départementaux.



Jurisprudence

Accident de service – accident de trajet – agent chutant dans les escaliers de l'immeuble – ayant quitté son domicile.

[CAA de MARSEILLE, 6ème chambre, 04/07/2022, 21MA02328, Non publié au bulletin](#)

Une adjointe administrative de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, exerçant les fonctions d'agent d'accueil au sein d'une la faculté d'économie et de gestion, le 19 juillet 2018 à 10h25, chuté dans l'escalier de l'immeuble où elle réside et qu'elle quittait pour se rendre sur son lieu de travail. Le recteur a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident, sur le fondement de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983. L'agent fait appel de la décision du tribunal administratif qui a rejeté son recours dirigé

contre la décision du recteur lui refusant de reconnaître la chute comme accident de service au motif qu'elle s'est produite dans l'escalier de l'immeuble où se trouve son appartement

*La Cour relève que l'accident s'est produit alors que l'agent **avait quitté son domicile**. Bien qu'il se trouvait à l'intérieur du hall d'entrée de l'immeuble dont il a un usage privé avec les autres habitants de l'immeuble, copropriétaires ou locataires, les juges considèrent que l'agent **doit être regardé comme ayant quitté son domicile pour emprunter le trajet séparant celui-ci de son lieu de travail au moment de l'accident**, et que celui-ci est dès lors imputable au service et constitue un accident de trajet. Elle annule la décision attaquée et enjoint au recteur de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident de trajet dont l'agent a été victime.*

Discipline - Faits de nature à justifier une sanction – révocation – manquement aux fonctions de chef d'équipe – cumul d'emploi.

[CAA de DOUAI, 3ème chambre, 18/02/2021, 20DA00237, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent de maîtrise principal, recruté le 10 octobre 2007 pour exercer les missions de chef d'équipe de la station de dératisation, de désinsectisation et de désinfection a fait l'objet d'une sanction de révocation.

A la suite d'une altercation survenue avec un membre de son équipe le 8 mars 2017, la commune a été alertée de possibles difficultés relatives à la gestion de stocks de la station et de l'existence d'une problématique potentielle de conflits d'intérêts entre l'activité du service et des prestations exercées à titre privé par une société dont le requérant est associé majoritaire. Après avoir diligencé une enquête administrative, la commune a saisi le conseil de discipline d'une proposition de sanction de révocation. Sur avis favorable du conseil de discipline, l'autorité territoriale a pris un arrêté du 30 mars 2018 portant révocation de l'agent.

Il est fait grief à l'agent d'avoir assuré de manière inadaptée ses responsabilités d'encadrant d'équipe en ne remédiant pas à l'ambiance délétère au sein de son équipe, composée de trois agents et d'être peu joignable et présent pour ses agents. Il ressort des témoignages concordants recueillis au cours de l'enquête, que l'agent prenait des libertés avec son emploi du temps, aucun pointage n'étant mis en place dans ce service et ne faisait pas montre d'exemplarité vis-à-vis de ses agents. Le 8 mars 2017, l'intéressé a ainsi empoigné violemment au cou l'un de ses subordonnés, qui s'est vu prescrire trois jours d'arrêt de travail. Les relations tendues pouvant exister entre le requérant et cet agent liées notamment au ressentiment nourri par ce dernier de pas avoir été promu sur le poste de chef d'équipe en 2007, ne sauraient justifier un tel comportement agressif de la part d'un supérieur vis-à-vis d'un agent. Compte tenu de l'altercation physique précitée, l'agent n'a pas assuré ses fonctions de chef

d'équipe de la station de dératisation, de désinsectisation et de désinfection de manière satisfaisante. Il a ainsi commis une faute de nature à justifier une sanction.

Les juges rappellent qu'il est notamment reproché à l'intéressé de pas s'être totalement consacré à ses fonctions compte tenu de l'importance de l'activité de sa société, de son chiffre d'affaires, de la durée moyenne des interventions de dératisation et de désinsectisation. Il ressort des pièces du dossier que cette société a généré un chiffre d'affaires de 86 728 euros en 2016, 70 987 euros en 2015 ou en encore 66 261 euros en 2014. Dans ces conditions, et alors qu'il n'est n'apporté aucune explication probante sur la manière dont sa société a pu assurer l'ensemble de ces prestations sans empiéter sur les heures de travail au sein de la collectivité, l'autorité territoriale a pu estimer que l'intéressé n'avait pas pu se consacrer entièrement à ses fonctions de chef d'équipe de la station de la station de dératisation, de désinsectisation et de désinfection. **L'agent a ainsi commis une faute de nature à justifier une sanction, en ne se consacrant pas totalement à l'intégralité de son activité professionnelle.**

L'agent a exercé, durant plusieurs années, une activité privée au sein d'une société commerciale qu'il a constituée avec sa fille et son épouse dans le même domaine que celui dans lequel il exerce pour la collectivité territoriale qui emploie, sans en informer cette dernière. Il a également eu un comportement inadapté dans sa manière de servir alors qu'il était chef d'équipe et, à ce titre, avait une mission d'encadrement. Si le requérant invoque les difficultés familiales et personnelles qu'il a rencontrées au cours de cette période, cette situation n'est pas de nature à amoindrir la gravité des faits qui lui sont reprochés. En dépit des bonnes appréciations antérieures dont il a bénéfi-

cié, eu égard à la gravité des faits, la commune n'a pas commis d'erreur

d'appréciation en infligeant la sanction de révocation.

Cumul d'activité – activité accessoire – micro entreprise – agent à temps complet.

[Tribunal administratif de Toulon, 10/10/2022, 2003278](#)

Une professeure exerçant à temps complet dans un lycée demande l'annulation de la décision d'un recteur de l'académie lui ayant refusé l'autorisation d'exercer à titre accessoire, sous la forme de la micro-entreprise, une activité de vente de bijoux fantaisies qu'elle fabrique personnellement, et d'avoir subordonné l'autorisation à l'exercice de ses fonctions à temps partiel au motif d'une création une entreprise.

Les juges retiennent que s'il est interdit à un agent public de créer toute entreprise donnant lieu à une affiliation au régime des travailleurs indépendants prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale, le législateur a cependant entendu permettre à un agent public, même occupant un emploi à temps complet et travaillant à temps plein, d'exercer certaines activités à titre accessoire sous le régime de la micro-entreprise, et notamment la vente de biens qu'il produit personnellement.

Aussi, le tribunal juge en l'espèce que l'agente occupant un emploi à temps complet peut exercer de manière accessoire certaines activités lucratives sous la forme de la micro-entreprise et qu'il y a lieu d'annuler la décision du recteur.

Entretien professionnel annuel – Agent en arrêt maladie – procédure – convocation.

[CAA de PARIS, 9ème chambre, 13/07/2022, 20PA04065, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent soutient qu'il n'a pas été convoqué à l'entretien professionnel du 21 février 2018, en méconnaissance de la réglementation concernant l'entretien professionnel. S'il ressort des pièces du

dossier que durant la période au cours de laquelle devaient avoir lieu les entretiens professionnels, soit entre le 8 décembre 2017 et le 9 mars 2018, **le requérant était placé en congé de longue maladie par arrêté du 12 janvier 2018, cette circonstance ne dispensait pas l'administration, si elle ne pouvait pas retarder la tenue de l'entretien, de le convoquer néanmoins**, conformément aux dispositions du décret du 28 juillet 2010 **dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et dans la mesure compatible**

avec son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone, soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée.

L'agent a dès lors été privé de la garantie tenant à la convocation à son entretien professionnel. Au demeurant, l'instruction du directeur général des finances publiques du 4 janvier 2018 sur l'entretien professionnel des agents des catégories A, B et C précise, à la page 60 : " Si l'agent est absent pour maladie ou pour une durée indéterminée au moment des opérations d'entretien, il y a lieu de le convier malgré tout à l'entretien par courrier (recommandé avec AR) adressé à son domicile à une date compatible avec le calendrier de la campagne d'entretien (date limite de tenue des entretiens 2018 fixée au 9 mars 2018) ". L'agent est, par suite, fondé à soutenir que le compte-

rendu de l'entretien professionnel du 21 février 2018 est entaché d'un vice de procédure, de nature à justifier son annulation.

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

En l'espèce, le compte-rendu d'entretien professionnel du 21 février 2018 et ses versions successives sont annulés.

Contrat à durée déterminée – recours répété à des CDD de courte durée – motif de remplacement.

[Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne, 3ème chambre 30 septembre 2022 Mme S n°2101957](#)

Il peut être conclu un contrat à durée déterminée notamment pour remplacer un agent absent. Au cours d'une période d'un peu plus de trois ans, la requérante avait conclu avec le même établissement médico-social 38 contrats à durée déterminée et avenants en vue d'assurer

essentiellement des fonctions d'agent d'entretien qualifié. Elle invoquait notamment le recours abusif aux contrats à durée déterminée pour solliciter une indemnisation de ses préjudices.

En l'espèce, le tribunal a estimé que les précisions données dans les contrats en cause, notamment quant à l'objet de ceux-ci et à l'identité des personnes à remplacer, permettaient d'écarter toute manœuvre visant à faire artificiellement paraître ces contrats comme non successifs. Il a ainsi écarté le caractère fautif du recours répété à des contrats à durée déterminée.

Discipline – exclusion temporaire – manquement au règle d’hygiène et comportement de l’agent.

[CAA de PARIS, 7ème chambre, 09/11/2022, 21PA01034, inédit au recueil Lebon](#)

Une agente hospitalière d’un centre social du centre d'action sociale, affectée au sein de l'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) où elle exerce des fonctions d'aide cuisinière, a fait l’objet d’une exclusion temporairement de ses fonctions pour une durée d'un an, dont six mois avec sursis. Il lui était reproché plusieurs manquements répétés à ses obligations, affectant l'ambiance professionnelle et la qualité du service cuisine de l'établissement au sein duquel elle est affectée. Plus précisément, il lui est reproché son insubordination envers sa hiérarchie en refusant d'effectuer certaines tâches relatives à sa fiche de poste, son comportement agressif et son attitude autoritaire envers sa hiérarchie, ses collègues et les résidents de l'EHPAD, des absences récurrentes de son poste de travail pendant son service et le non-respect des normes HACCP constituant un risque sanitaire pour les résidents de l'EHPAD malgré les formations suivies par l'intéressée et de multiples rappels des faits par ses supérieurs hiérarchiques. Il ressort des pièces du dossier que l’intéressée a réagi à plusieurs reprises avec véhémence et grossièreté à des sollicitations de ses collègues et

notamment le 24 juillet 2018, a répondu à un cuisinier et à un collègue ou encore les 7 et 8 novembre 2018, elle a répondu de manière agressive au chef de cuisine à propos de son refus d'exécuter une tâche. En outre, plusieurs pièces produites sont de nature à établir l'existence de la part de la requérante d'un comportement oppressant vis-à-vis des résidents en les invitant à se dépêcher de finir leur assiette ou en servant en même temps le fromage, le dessert et le café pour accélérer le repas. Elle a été vue s'octroyant des pauses sur son temps de travail ou, alors que le service n'était pas terminé, pour consulter de façon anormalement longue son téléphone personnel, voire même pour s'octroyer une sieste en dehors des périodes de pause. Il a été attirée à plusieurs reprises son attention sur la nécessité de respecter certaines règles d'hygiène et notamment sur la nécessité d'arrêter de porter une tenue civile au-dessus de sa tenue professionnelle, de ne pas porter de bijoux pendant son service et de cesser la consommation de thé en dehors de son temps de pause.

Les juges, considérant que les faits reprochés sont établis, sans que la circonstance que tout ou partie de ses faits puissent également être susceptibles de révéler une insuffisance professionnelle ne fasse obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une sanction disciplinaire, rejettent la requête en annulation de l’agente.

Rémunération – frais de déplacement – modalités de remboursement – fonction publique de l'Etat.

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 10/11/2022, 457619, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

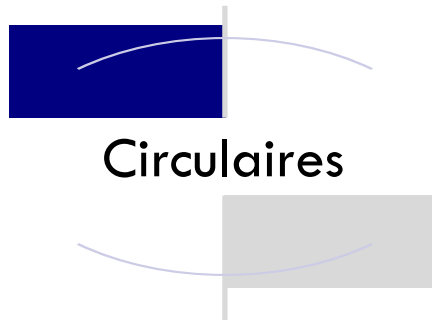
L'arrêté ministériel attaqué prévoyait pour les agents de ce ministère qu'en cas d'impossibilité de recourir à des contrats ou conventions respectant le code de la commande publique en raison de la défaillance attestée du prestataire ou d'une situation d'urgence résultant d'un délai insuffisant entre l'organisation de la mission et le départ de l'agent, ce dernier est remboursé des frais réels qu'il a exposés dans la limite des taux forfaitaires fixés par un arrêté pris en application du décret du 3 juillet 2006 et que les nuitées facturées par les plateformes communautaires payantes de location et de réservation de logements de particuliers sont remboursées sur la base des frais réellement et individuellement engagés par les agents dans la limite des taux forfaitaires fixés par un arrêté pris en application du décret du 3 juillet 2006. Il résulte toutefois des dispositions des articles 3, 7 et 7-1 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 que les frais de mission occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ne peuvent donner lieu qu'à un remboursement forfaitaire.

L'arrêté ministériel est en conséquent partiellement annulé en ce qu'il méconnaît les dispositions du décret 2006-781 en prévoyant la possibilité, dans certaines circonstances, de procéder au remboursement aux frais réels des dépenses d'hébergement et autres frais de déplacement exposés par les agents.

A noter : Dans la Fonction publique territoriale, les conditions de prise en charge **des frais de missions** sont fixées, sous réserve des dispositions du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001, qui nous est spécifique, par ce même décret n°2006-781 du 3 juillet 2006, applicable aux personnels civils de la Fonction publique de l'Etat.

Les frais d'hébergement peuvent être pris en charge de manière forfaitaire, le montant étant défini par délibération, sans que le taux journalier du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement ne puisse être supérieur au montant maximum prévu par [l'arrêté ministériel du 3 juillet 2006](#), sauf exception prévue par le dernier alinéa de l'[article 7-1 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001](#), lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières.

Pour les frais de repas, ils sont pris en charge de manière forfaitaire ou depuis le 7 juin 2020, **si une délibération le prévoit**, en fonction des frais réellement payés par l'agent ([article 7-2 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001](#)).



Circulaires

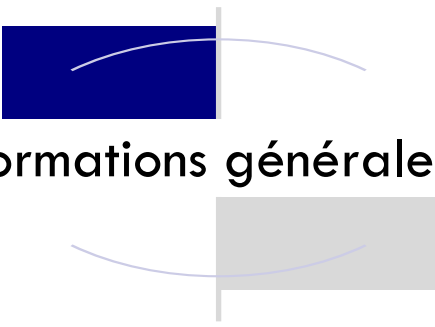
[DGCL Référence 2022730-D - Complément de traitement indiciaire](#)

Suite à la publication de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 (article 44), la Direction générale des collectivités locales (DGCL) a réalisé une note d'information sur le complément de traitement indiciaire (CTI), versé à certains agents suite aux accords du Ségur de la santé signé en 2020, dont la liste des

structures et agents éligibles est modifiée rétroactivement à compter du 1^{er} avril 2022.

Pour faciliter la lecture des différents textes relatifs au CTI, la DGCL propose dans ce document un tableau présentant les conditions pour bénéficier de cette revalorisation salariale et ce, depuis l'origine de ce dispositif.

[Accéder à la note de la DGCL](#)



Informations générales

Memento : **Emploi fonctionnel, indice terminal et rémunération**

Les fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel, **qui ont atteint l'indice brut terminal de leur échelle relative à l'emploi fonctionnel**,

peuvent alors percevoir le **traitement afférent à leur grade d'origine** lorsque celui-ci est ou devient supérieur à celui

afférent à l'indice brut terminal de l'emploi fonctionnel occupé (dans la limite de la rémunération afférente à la hors-échelle D).

Référence : Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, [article 8](#)

L'immersion professionnelle, un dispositif au service des projets de mobilité des agents (source DGAFP)

« La période d'immersion professionnelle est un nouveau dispositif RH porté par la [stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle 2022-2024](#) et issu du [décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics](#).

Concrètement, l'immersion professionnelle ouvre à tous les agents la possibilité d'appréhender la réalité d'un

métier, d'observer sa pratique, son environnement professionnel, et d'avoir ainsi une vision globale afin de faire un choix éclairé de mobilité. Elle s'adresse aux agents des trois versants de la fonction publique, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

La DGAFP met à votre disposition [une plaquette d'information](#) pour bien comprendre le dispositif et ses modalités pratiques, ainsi qu'un modèle de convention-type adapté au décret et à utiliser pour toute demande. »



- [Télécharger le modèle de convention au format pdf modifiable](#) (pdf - 1,1 Mo)

- [Télécharger le modèle de convention au format Word](#) (docx - 71 Ko)

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique : Guide des outils statutaires et disciplinaires (source DGAFP)

la DGAFP publie [« Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique – Guide des outils statutaires et disciplinaires »](#).

« Ce guide pratique, conçu dans un souci pédagogique et d'accompagnement, présente les bonnes attitudes à adopter, mais expose aussi les outils statutaires et disciplinaires susceptibles d'être mobilisés. Il vise à améliorer la prise en charge des signalements en favorisant une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites et en rappelant clairement et précisément le rôle de l'employeur, ainsi que les garanties apportées aux agentes et agents.

En repartant du cadre juridique et de la jurisprudence la plus récente, le guide, qui se compose de deux parties (partie 1 : connaître les faits ; partie 2 : réagir aux faits) :

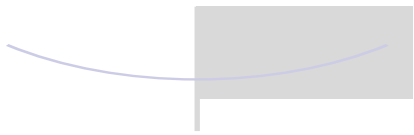
- décrit et illustre les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de violences sexistes et sexuelles ;
- présente les bonnes attitudes à adopter ;
- expose les outils statutaires et disciplinaires qui peuvent être mobilisés face aux violences sexistes et sexuelles.

Il permet d'informer et accompagner tant les employeurs, les services de ressources humaines et les acteurs de la prévention, que les agents victimes et témoins de ces actes inacceptables qui nous concernent tous. Il est de notre responsabilité collective de rendre effectif le principe de « tolérance zéro » en matière de violences sexistes et sexuelles. »

- [Téléchargez « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique – Guide des outils statutaires et disciplinaires »](#) (pdf - 2,48 Mo)



Réponses ministérielles



Recrutement et rémunération des accompagnants des enfants en situation de handicap et conséquences pour les collectivités territoriales

[Question écrite n° 00571 de M. Rémy Pointereau \(Cher - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 07/07/2022 - page 3252 - Réponse du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse publiée dans le JO Sénat du 10/11/2022 - page 5586](#)

Le système scolaire français accueille plus de 430 000 élèves en situation de handicap ; c'est un motif de satisfaction et de fierté pour celles et ceux qui s'occupent de ces enfants. Leur prise en charge connaît une croissance de 6 à 10 % par an, ce qui est considérable. Le ministère en charge de l'éducation nationale mobilise des moyens importants pour employer plus de 130 000 accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Notons que 4 000 AESH ont été recrutés à la rentrée 2022, et que 4 000 le seront peut-être l'année prochaine, si toutefois le Parlement approuve cette mesure. Il s'agit

là d'une mobilisation très forte et durable de l'Etat pour faire de l'inclusion une réalité. La croissance continue du nombre d'AESH ne peut toutefois pas être la seule réponse aux besoins des élèves en situation de handicap. Il y a des situations variables qui nécessitent des réponses variées. C'est pour cela que le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse et la ministre déléguée auprès du ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées, chargée des personnes handicapées entament une phase de concertation et de réflexion avec tous les acteurs de l'école inclusive. Les critères de notification, l'évaluation des besoins des élèves, les relations avec les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ou encore la diversité des formes d'accompagnement sont autant de leviers sur lesquels il faut agir. D'ores et déjà, dans le cadre du PLF pour 2023, pour mieux prendre en compte les situations de travail des AESH, il est prévu de les rendre éligibles au bénéfice des primes versées dans les zones REP-REP+. Au-delà, l'objectif sera de proposer à tous les AESH qui le souhaitent un contrat de 35 heures, ce qui représentera un gain

substantiel de revenus. Une telle mesure suppose un chantier d'ensemble sur le rôle des AESH, leurs missions, leurs conditions de travail et leur formation. Par ailleurs, le Conseil d'État a jugé, en s'appuyant notamment sur les articles L. 114-1, L. 114-1-1 et L. 114-2 du code de l'action sociale et des familles, que lorsqu'une collectivité territoriale organise un service de restauration scolaire ou des activités complémentaires aux activités d'enseignement et de formation pendant les heures d'ouverture des établissements scolaires, ou encore des activités périscolaires sur le fondement des articles L. 216-1 et L. 551-1 du code de l'éducation, il lui appartient de garantir l'accès des enfants en situation de handicap à ces services ou activités. La prise en charge financière éventuelle des AESH sur ces

temps incombe ainsi à la collectivité territoriale. Sur le terrain, les situations de prise en charge étaient, avant cette décision, variables. Depuis cette décision, des échanges ont lieu au niveau local, entre l'Education nationale, les collectivités et les établissements, pour traiter chaque situation et éviter toute rupture de prise en charge des enfants. Dans le cadre du chantier d'ensemble précité, il conviendra de s'attacher à simplifier ces conditions de prise en charge (parmi les pistes, il y a celle d'une seule fiche de paye qui rémunérerait les AESH à la fois sur les temps scolaires et périscolaires). En tout état de cause, l'objectif est bien de poursuivre les avancées de l'inclusion des enfants en situation de handicap et d'assurer le meilleur accompagnement possible au sein de l'école de la République.

Réglementation du temps de travail dans une collectivité territoriale

[Question écrite n° 01290 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 14/07/2022 - page 3623 - Réponse du Ministère auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 24/11/2022 - page 5874](#)

L'organisation du travail des agents publics territoriaux doit respecter les garanties minimales de travail fixées par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif

à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, article rendu applicable aux agents des collectivités territoriales par l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. Cette disposition prévoit d'une part, que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures et, d'autre part, l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures. De plus, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six

heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Ce temps de pause, pris en fonction des nécessités de service, peut, le cas échéant, coïncider avec la pause déjeuner (Cour administrative d'appel de Nancy, 1er octobre 2019, n° 17NC02500). S'agissant du temps de pause nécessaire à la restauration, ses modalités de mise en œuvre dans la fonction publique territoriale sont définies par l'assemblée délibérante de la collectivité, après avis du comité technique. Le temps nécessaire à la restauration, qui ne peut être inférieur à vingt minutes, n'est par principe pas comptabilisé comme du temps de travail effectif au cours duquel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Cependant, les collectivités territoriales ont la possibilité,

conformément aux dispositions prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000, de déroger, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, à ces garanties minimales de travail, par décision expresse du chef de service et après avoir informé les représentants du personnel au comité technique. De plus, en application de l'article 4 du décret du 12 juillet 2001 précité, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer, après avis du comité technique, les circonstances justifiant que les agents restent à la disposition de leur employeur et se conforment à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles pendant leur période de pause. Cette période doit alors être comptabilisée comme du temps de travail effectif.

Difficultés de certains personnels de la fonction publique territoriale à toucher la prime grand âge

[Question écrite n° 02710 de Mme Sabine Van Heghe \(Pas-de-Calais - SER\) publiée dans le JO Sénat du 22/09/2022 - page 4506 - Réponse du Ministère auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 24/11/2022 - page 5880](#)

Pris en application de l'article L. 714-10 du code général de la fonction publique (anciennement l'article 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire), le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 a institué une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale dans le cadre de la mise en œuvre du plan Hôpital. Dans la fonction publique territoriale, la prime « Grand âge » est instituée par une délibération de l'organe délibérant des collectivités territoriales ou de leurs

établissements publics. La prime « Grand âge » peut être versée, en application de l'article 2 du décret du 29 septembre 2020, aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois, classé en catégorie C, des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique régis par le décret n° 92-866 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux et aux agents contractuels exerçant des fonctions similaires dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées afin de reconnaître leur engagement et leurs compétences. Par ailleurs, les accords du Ségur de la santé, signés le 13 juillet 2020 par le Gouvernement et une majorité d'organisations syndicales, ont prévu une revalorisation significative des carrières et des rémunérations des professionnels paramédicaux, s'agissant notamment de leurs grilles indiciaires, afin de reconnaître leurs compétences et de renforcer l'attractivité de leurs métiers. Conformément à l'engagement du Gouvernement, un nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux a été créé par le décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux à compter du 1er

janvier 2022 afin de reclasser en catégorie B les seuls fonctionnaires exerçant les fonctions d'aide-soignant qui relevaient jusqu'à cette date du cadre d'emplois classé en catégorie C des auxiliaires de soins territoriaux régis par le décret du 28 août 1992 précité. Si la rédaction de l'article 2 du décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale n'a pas été modifiée, à ce jour, afin de tenir compte des modifications statutaires apportées lors de la création du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux, les fonctions d'aide-soignant que cet article mentionne correspondent strictement à celles reprises par le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux. La rédaction actuelle de l'article 2 du décret du 29 septembre 2020, qui vise expressément les fonctions d'aide-soignant, ne saurait en aucun cas justifier, à elle seule, que les aides-soignants territoriaux bénéficiaires de la prime « Grand âge » en perdent le bénéfice au motif qu'ils ont été intégrés dans un nouveau cadre d'emplois. Le Gouvernement s'engage néanmoins à actualiser la rédaction de l'article 2 du décret du 29 septembre 2020 afin de tenir compte de la modification statutaire intervenue en application des accords du Ségur de la santé pour les aides-soignants territoriaux.

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

[Question écrite n° 00090 de Mme Marie-Pierre Richer \(Cher - Les Républicains-R\) publiée dans le JO Sénat du 07/07/2022 - page 3359 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 24/11/2022 - page 5925](#)

Le rôle des secrétaires de mairie est fondamental pour le bon fonctionnement des communes, plus encore en zone rurale. Dans un souci de valorisation et de reconnaissance de ce métier, le Gouvernement a ainsi souhaité revaloriser la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux agents exerçant ces fonctions dans les collectivités de moins de 2 000 habitants. Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants a porté à 30 points (contre 15 points précédemment) le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents. En ce qui concerne le cadre d'emploi de ces agents, celui spécifique de secrétaires de mairie, régi par le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987, a fait l'objet d'une mise en extinction et d'une intégration progressive des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Désormais, les fonctions de secrétaires de mairie sont exercées par des agents appartenant aux trois catégories de la fonction publique (A, B et C) et relevant de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux de secrétaires de mairie (en cours

d'extinction donc), d'attachés, de rédacteurs et d'adjoints administratifs. Cela permet à l'autorité territoriale de recruter un agent de l'une de ces catégories en fonction des missions et responsabilités exercées, pour tenir compte de la très grande hétérogénéité des agents exerçant ces fonctions, liées à leur parcours mais également à la taille de la commune. Il revient à l'autorité territoriale de qualifier la catégorie du poste sur lequel elle souhaite recruter. A noter toutefois que le grade minimal pour exercer cette fonction dans une commune de moins de 2 000 habitants, en catégorie C, est adjoint administratif principal, qui correspond à un recrutement par concours. Un adjoint administratif du premier grade, recruté sans concours, ne peut donc pas statutairement exercer la fonction de secrétaire de mairie, quelle que soit la strate de la collectivité où il exerce. Par ailleurs, avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), les employeurs territoriaux disposent, dans la limite du plafond issu du principe de parité, défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi de renforcer l'attractivité de ce métier. À titre d'exemple, le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé aux membres du cadre d'emplois des adjoints administratifs s'élève à 12 600 euros. De plus, des travaux sont en cours avec Pôle Emploi, le CNFPT et les centres de gestion, pour faciliter le recrutement et la formation de secrétaires de mairie dans les

bassins d'emploi. Le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, aux côtés de la Ministre déléguée chargée des collectivités territoriales, entend poursuivre et amplifier les travaux relatifs aux métiers et aux carrières des secrétaires de mairie. Il contribuera ainsi à mobiliser toutes les parties prenantes pour faciliter notamment l'accès des secrétaires de mairie à la formation, compte tenu de la polyvalence croissante de leur mission.

Le Ministre souhaite également accorder la plus grande attention à la situation des secrétaires de mairie dans le cadre du projet de refonte des rémunérations et des parcours de carrière de la fonction publique qu'il a annoncé le 28 juin 2022 et qui s'engagera en 2023. Les travaux menés dans ce cadre permettront d'envisager des évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique et pourront ainsi bénéficier aux secrétaires de mairie.

Conditions d'avancement des fonctionnaires en arrêt maladie

[Question écrite n° 00073 de M. Édouard Courtial \(Oise - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 07/07/2022 - page 3358 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 24/11/2022 - page 5924](#)

En vertu de l'article L. 822-1 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires en activité ont le droit à des congés maladie lorsque la maladie est dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. La circulaire n° FPPA8930009C du 30 janvier 1989 précise bien que les périodes de congé de maladie ne doivent pas être retranchées du temps de service requis pour l'avancement d'échelon, de grade et la promotion dans un corps supérieur et que le fonctionnaire en congé maladie peut bénéficier du droit à

l'avancement d'échelon et, si l'intérêt du service ne s'y oppose pas, d'un avancement de grade ou d'une promotion au choix même en l'absence de notation. La lutte contre les absences injustifiées constitue un axe d'amélioration des services publics porté par le Gouvernement. L'introduction d'un délai de carence dans la fonction publique est destinée à lutter contre les absences de très courte durée qui peuvent être sources de désorganisation des services publics. Le Gouvernement entend également agir sur les conditions de travail et le renforcement de la couverture des agents face au risque santé. En premier lieu, dans le cadre de l'accord de méthode relatif à la conduite des négociations relatives à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique de l'État signé le 3 juin 2021, la ministre de la transformation et de la fonction publiques et les organisations représentatives des personnels ont engagé des négociations permettant d'améliorer les droits de tous les agents publics en

matière de prévoyance statutaire et complémentaire. S'agissant de la fonction publique d'Etat (FPE), ces négociations ont débuté en juillet 2021. Elles ont abouti à un accord relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, signé le 26 janvier 2022 par la ministre de la transformation et de la fonction publiques et l'ensemble des organisations représentatives des personnels de la fonction publique de l'État. Cet accord permet d'une part, d'améliorer l'accès des agents aux soins et leur niveau de couverture des risques santé et, d'autre part, de prendre des engagements importants en matière de prévoyance statutaire et complémentaire. Une seconde négociation relative à la prévoyance a commencé en juin 2022 et se poursuivra jusqu'au premier trimestre 2023, avec pour objectif de renforcer la protection des agents contre les risques liés à l'incapacité de travail, à l'inaptitude, à l'invalidité et au décès. Le rapport de la Cour des comptes, que vous mentionnez, servira, dans ce cadre, de support aux échanges et les recommandations issues de ce rapport seront étudiées avec attention. Cette négociation permet également d'aborder les enjeux de simplification de la gestion des congés pour

raison de santé. Enfin, un premier plan santé au travail dans la fonction publique a été conclu en mars 2022 pour la période 2022-2025. Il concerne les trois versants de la fonction publique. Il a pour objectif d'engager pour les quatre années à venir un plan d'actions visant à améliorer durablement la prévention des risques professionnels. Avec ce plan santé au travail, les employeurs publics se doteront d'une feuille de route pour améliorer les conditions de travail des agents publics, et mettre la prévention au cœur des démarches de santé au travail. La prévention des arrêts maladie constitue donc un objectif de ce plan, qui fixe par ailleurs comme priorités le développement du dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail, le développement d'une culture de la prévention, la qualité de vie et les conditions de travail, la prévention de la désinsertion professionnelle et le renforcement du système d'acteurs de la prévention. Le plan santé au travail dans la fonction publique comprend des mesures fortes telles que la promotion du secourisme en santé mentale, l'amélioration de la production de données sur la santé de travail ou le soutien, sur les territoires le nécessitant, à la création et au développement de services de médecine de prévention mutualisés.

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