

Centre Départemental
de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	1
Circulaires	1
Jurisprudence	7
Réponses ministérielles	8
Informations générales	1

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2023-03

Publié le 24 mars 2023



CDG INFO



Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 3
- Circulaires page 10
 - ⇒ *Relative au renforcement du recrutement des apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026.*
- Informations générales page 11
 - ⇒ *(rappel du CDG info 2022-10) Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique.*
- Réponses ministérielles page 12
- Annuaire des services page 21



Textes officiels

Cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.

[Décret n° 2023-159 du 7 mars 2023 fixant les règles d'organisation des concours réservés sur titres prévus par l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : fonctionnaires des cadres d'emplois en voie d'extinction des infirmiers territoriaux et des techniciens paramédicaux (pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes, psychomotriciens, manipulateurs d'électroradiologie médicale, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes).

Objet : modalités d'organisation des concours réservés sur titres prévus par l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de

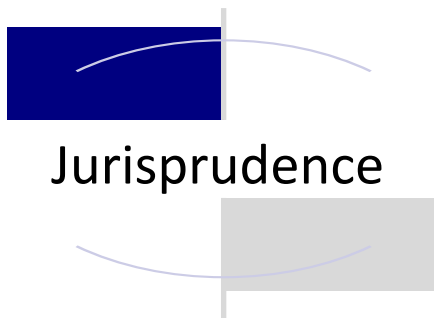
cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 9 mars 2023.

Notice : le décret a pour objet de prévoir les modalités d'organisation des concours réservés prévus par l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.

Ces concours peuvent être ouverts, pour une durée de trois ans, pour les cadres d'emplois des infirmiers territoriaux et des techniciens paramédicaux territoriaux.

Les fonctionnaires souhaitant se présenter à ces concours doivent justifier d'au moins cinq années de services publics effectifs, pour l'accès aux premiers et deuxièmes grades des cadres d'emplois concernés. Par ailleurs, les candidats aux concours doivent être en possession de l'un des titres ou diplômes prévus par les dispositions statutaires relatives au recrutement dans le cadre d'emplois d'accueil considéré.



Jurisprudence

Non renouvellement d'un contrat – Vice de procédure – mesure justifiée sur le fond – absence d'indemnisation.

[CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 09/02/2023, 21VE01124, inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a été recruté par contrat à durée déterminée à compter du 16 novembre 2009, en qualité de technicien territorial. Par un courrier du 24 septembre 2014, le maire de la commune l'a informé que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà de son terme, prévu le 15 novembre 2014. Par un jugement du 9 février 2016, le tribunal administratif de Versailles a annulé cette décision. Par un arrêt du 28 juin 2018, la cour administrative d'appel de Versailles a annulé le jugement et la décision du maire du Vésinet du 24 septembre 2014. Par une décision du 19 décembre 2019, le Conseil d'Etat a annulé les articles 2 à 4 de cet arrêt et renvoyé l'affaire à la cour. Par un nouvel arrêt du 18 février 2021, la cour a annulé la décision du maire du 24 septembre 2014.

L'agent a demandé le 30 juillet 2018 à la commune de l'indemniser des préjudices subis du fait de la décision illégale du

24 septembre 2014. Après le rejet implicite de sa demande, il a saisi le 1^{er} décembre 2018 le tribunal administratif de Versailles d'une demande tendant à l'indemnisation de ses préjudices. L'agent relève appel du jugement du 8 février 2021 par lequel le tribunal administratif a rejeté sa demande.

« En vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité de la puissance publique, un agent public contractuel irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure de non renouvellement de son contrat pour motif disciplinaire illégalement prise à son encontre. Sont ainsi indemnisables les préjudices de toute nature avec lesquels l'illégalité commise présente, compte tenu de l'importance respective de cette illégalité et des fautes relevées à l'encontre de l'intéressé, un lien direct de causalité. Pour apprécier à ce titre l'existence d'un lien de causalité entre les préjudices subis par l'agent et l'illégalité commise par l'administration, le juge peut rechercher si, compte tenu des fautes commises par l'agent et de la nature de l'illégalité entachant la mesure prise pour un motif disciplinaire, la même mesure aurait pu être légalement prise par l'administration. »

« un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement.

Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent. Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement du contrat, la circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une décision de non renouvellement du contrat soit légalement prise, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations. »

En l'espèce, il était reproché à l'agent d'exercer une activité de traiteur à domicile

dans le logement qui a été mis à sa disposition. Le non renouvellement du contrat avait été décidé sur ce motif. Les juges constatent que ces faits, susceptibles de justifier une sanction disciplinaire, ne sont pas dépourvus de liens avec le service. L'agent n'ayant pas été mis à même de faire valoir ses observations avant l'intervention de la décision de non-renouvellement de son contrat, la cour a annulé la décision de non renouvellement pour ce motif. Toutefois, les juges précisent que quand bien-même « l'agent avait reçu un avis favorable au renouvellement de son contrat, la découverte de l'exercice par l'intéressé d'une activité commerciale dans le logement concédé par la commune méconnaissant les règles sur le cumul d'activité et l'occupation des logements de fonction, **pouvait justifier le non-renouvellement du contrat, les réglementations y afférentes n'étant pas dépourvues de lien avec le service** ».

Nonobstant l'illégalité externe entachant la décision de non renouvellement, la même mesure aurait pu être légalement prise par l'administration. Aussi, la Cour confirme le rejet de la demande tendant d'indemnisation présentée par l'agent.

Discipline - Faits de nature à justifier une sanction – comportement de l'agent – comportement des usagers (moyen inopérant).

[CAA de MARSEILLE, 4ème chambre, 24/01/2023, 21MA02174, inédit au recueil Lebon](#)

Une adjointe territoriale du patrimoine principale de 2^{ème} classe, alors affectée sur un poste de surveillante de cimetières au sein du service surveillance et sécurité de la direction des opérations funéraires fait appel du jugement du tribunal administratif de Marseille pour avoir rejeté sa demande en annulation de la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de trois jours prononcée à son encontre.

Il est reproché à l'agente « d'avoir adopté, à plusieurs reprises, un comportement déplacé à l'égard de familles venant se recueillir au cimetière où elle exerçait ses fonctions, consistant en des propos grossiers, agressifs et menaçants. Ainsi que l'a relevé à juste titre le premier juge, dans une note adressée à sa hiérarchie datée du 19 juin 2020, le responsable des cimetières indique qu'il a été, à ce sujet, destinataire de plusieurs plaintes d'usagers du cimetière concernant le comportement de l'intéressée et trois de ces plaintes sont d'ailleurs versées aux débats. L'appelante soutient qu'elle a pu elle-même être victime de tels comportements de la part de certains usagers, dont précisément ceux qui se sont plaints d'elle, ou encore de prestataires de ce cimetière, lorsque, dans le cadre de ses fonctions, elle devait leur rappeler le règlement applicable, en particulier durant le premier confinement décidé pour faire face à l'épidémie de covid-19. **Elle en conclut que les plaintes déposées à son encontre constituent en réalité des représailles à ces rappels. Toutefois, cette circonstance, pour regrettable qu'elle soit, ne permet pas de remettre en cause la réalité des griefs retenus à [son] encontre et ne saurait, en tout état de cause, excuser son propre**

comportement agressif et inapproprié envers certains des usagers du cimetière.

[...] Il ressort des pièces du dossier que, alors qu'elle était en poste en qualité d'agent de surveillance de la voie publique (ASVP), [l'agente] s'était déjà vue infliger, [...] une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour la durée d'une journée, pour avoir tenu des propos désinvoltes, violents et irrespectueux à l'égard de sa hiérarchie et avoir adopté des comportements agressifs, menaçants et insultants envers tant ses collègues que les contrevenants. Ainsi que l'a relevé, là encore, à juste titre le premier juge, [l'agente] n'est pas fondée à soutenir que le maire ne pouvait à bon droit se référer à cet antécédent disciplinaire pour fixer le quantum de la sanction en litige.

Eu égard à la nature des manquements de [l'agente], à la circonstance aggravante qu'elle s'en est rendue responsable dans un lieu dédié au recueillement, et à son antécédent disciplinaire, le maire n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant d'infliger à l'intéressée une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours. »

Responsabilité – personne publique confiant la gestion exclusive des prestations d'action sociale dont bénéficient ses agents à un organisme à but non lucratif ou une association (article 9 de la loi du 13 juillet 1983) – gestion exercée au nom et pour le compte de l'employeur public – répartition des compétences entre les deux ordres de juridiction.

[Conseil d'État, 1ère - 4ème chambres réunies, 17/02/2023, 460846, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« Il résulte de l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dont les dispositions sont désormais reprises à l'article L. 733-1 du code général de la fonction publique (CGFP) que les organismes à but non lucratif ou les associations nationales ou locales régies

par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association à qui l'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics choisissent de confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations d'action sociale, individuelles ou collectives dont bénéficient les agents qu'elles emploient agissent au nom et pour le compte de l'employeur public qui a fait ce choix. Cet employeur est ainsi responsable à l'égard de ses agents des fautes que l'organisme auquel il a confié la gestion à titre exclusif de ces prestations aurait commises dans cette gestion. Une action en responsabilité introduite à ce titre doit donc être regardée comme dirigée contre l'employeur, à charge le cas échéant pour ce dernier, s'il s'y croit fondé, de se retourner contre cet organisme. Par suite, la juridiction administrative est compétente pour connaître d'une telle action. »

En l'espèce, un rédacteur territorial, recruté par une commune en 1978, a été placé en congé de longue durée à partir de l'année 2010 puis admis à faire valoir ses droits à la retraite le 3 octobre 2015. Ayant constaté, en 2014, une hausse significative des cotisations qu'il devait acquitter pour bénéficier du contrat collectif de prévoyance et d'assurance maladie souscrit par le comité des œuvres sociales auprès de la société d'assurance Adrea

Mutex, puis la résiliation d'un contrat de complément de retraite qu'il pensait avoir été souscrit par le comité des œuvres sociales, l'agent a recherché devant le tribunal administratif de Grenoble la réparation des conséquences pécuniaires dommageables de la gestion, qu'il estime fautive, du comité des œuvres sociales et de sa commune employeur, qui avait confié à ce comité la gestion de ces prestations.

Le Conseil d'Etat, saisi de cette affaire indique que l'employeur est responsable à l'égard de ses agents des fautes que l'organisme (auquel il a confié la gestion à titre exclusif de ces prestations) aurait commises dans cette gestion. Une action en responsabilité introduite à ce titre doit donc être regardée comme dirigée contre l'employeur, à charge le cas échéant pour ce dernier, s'il s'y croit fondé, de se retourner contre cet organisme. Par suite, la juridiction administrative est compétente pour connaître d'une telle action.

Dans le cas présent, l'association ayant agi, dans son activité de gestion des prestations servies aux agents de la commune, au nom et pour le compte de cette dernière, c'est la responsabilité de cette commune qui doit être regardée comme recherchée. Aussi, le Conseil d'Etat attribut le jugement de la présente requête à la cour administrative d'appel de Lyon.

Discrimination – état de santé – décision fondée sur une rétention d'information – fin de détachement – indemnisation du préjudice causé à un agent.

[Défenseur des droits, Décision 2021-187 du 28 juillet 2021 relative à une candidate évincée d'un emploi public et qui estime](#)

[que le retrait de son arrêté de détachement revêt un caractère discriminatoire](#)

Une agente a saisi le défenseur des droits s'estimant victime d'une discrimination à l'embauche en raison de son état de santé. Une caisse des écoles a mis fin à son recrutement par voie de détachement au motif que son recrutement présenterait un

caractère frauduleux, l'agente ayant dissimulé qu'elle était en arrêt maladie à la date de l'entretien.

Il ressort de l'instruction du défenseur des droits que le retrait de l'arrêté de détachement était motivé par la dissimulation du placement en congé pour maladie.

Le défenseur des droits renvoie au décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail applicable au

fonctionnaire de l'Etat concernant l'examen médical d'aptitude aux fonctions postulées, en précisant qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose au candidat d'informer son futur employeur de son état de santé lors du recrutement. Ainsi, cette rétention d'information ne peut être un motif légitime de retrait de décision.

Le défenseur des droits préconise d'indemniser les préjudices subis par l'agente dès que celle-ci en aura fait la demande.

Discipline – procédure – témoignage – absence du fonctionnaire.

[Conseil d'État, 3ème / 8ème SSR, 463478, lecture du 8 mars 2023, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Ni les articles 6, 7 et 8 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989, ni aucune autre disposition ou principe n'imposent à l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins ou de l'identité de ceux-ci.

Il appartient au conseil de discipline de décider s'il y a lieu de procéder à l'audition de témoins. Il ne peut toutefois, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, entendre les témoins le jour même de la séance sans avoir mis en mesure le fonctionnaire poursuivi d'assister à leur audition.

En l'absence du fonctionnaire, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoins que si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et a renoncé de lui-même à assister à la séance du conseil de discipline ou n'a justifié d'aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.

Rémunération – RIFSEEP – différenciation fondée, non sur la nature des fonctions mais sur la pérennité de l'emploi [non]

[CAA BORDEAUX, 15 décembre 2022, 20BX04112, 2ème chambre bis](#)

« L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est un **complément de rémunération destiné à valoriser l'exercice des fonctions, compte tenu de la nature du poste occupé par l'agent et de son expérience professionnelle**. C'est pourquoi la délibération en litige a pris en compte, au titre des critères d'attribution de cette indemnité, l'exercice par l'agent de fonctions d'encadrement, le degré de technicité, d'expertise et d'expérience de l'agent, les sujétions particulières auxquelles il peut être soumis ou encore le degré d'exposition au poste au regard de l'environnement professionnel.

En prévoyant un régime indemnitaire moins favorable aux agents appartenant à

la catégorie des « collaborateurs non permanents », [la collectivité] **a introduit une distinction fondée non pas sur la nature des fonctions exercées**, comme la notion de groupes de fonctions aurait dû la conduire à le faire, **mais sur la pérennité de l'emploi occupé**. Or les collaborateurs non permanents peuvent occuper des emplois permanents et ne sont pas amenés à exercer des fonctions par nature différentes de celles susceptibles d'être occupées par des agents titulaires. Eu égard à la finalité que poursuit l'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et à ses critères d'attribution, tels qu'ils ont été rappelés au point précédent, c'est à bon droit que le tribunal a jugé que la différence de traitement ainsi instituée par la délibération en litige n'était pas justifiée par une différence de situation ni par un motif d'intérêt général et jugé, en conséquence, que le principe d'égalité entre les agents de la collectivité avait été méconnu sur ce point. »

Congé parental – demande de réintégration – demande de réaffectation sur l'ancien emploi – emploi vacant – protection de l'agent.

[Tribunal Administratif de Versailles, 2ème chambre, 27/01/2023, N° 2008824](#)

Une agente, adjointe administrative territoriale a demandé à bénéficier d'un congé parental en 2018. Cette agente ayant demandé, en mai 2020, le bénéfice d'une rupture conventionnelle pour lui permettre de réaliser un nouveau projet professionnel contestait le refus de la collectivité de lui accorder le bénéfice de la

rupture, faisant valoir qu'elle était victime de harcèlement moral sur son poste. L'agente a néanmoins également demandé, dans ce courrier de contestation, adressé en juin 2020, une réintégration anticipée pour raisons financières le 7 août 2020. Une nouvelle demande, adressée en juillet, réitère sa demande de réintégration pour le 10 août 2020.

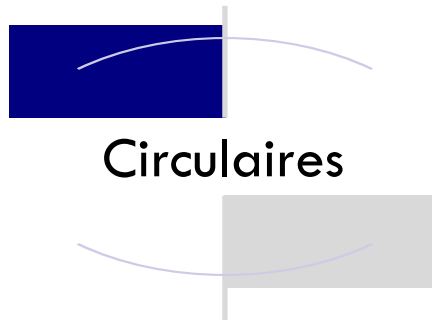
Après un entretien, la collectivité a proposé une réintégration à compter du 10 août, au sein d'une autre direction sur un poste équivalent. La requérante n'ayant pas donné suite au courrier et ne s'étend pas présentée sur ce poste, la collectivité lui a adressé une demande expresse d'acceptation ou de refus du nouveau poste et a maintenu l'agente en congé parental jusqu'au terme initial prévu le 26 novembre 2020. Par courrier du 11 septembre, l'agente a refusé ce nouveau poste et réitère sa demande de réintégration sur son ancien emploi, avant de demander à bénéficier des allocations chômage. La collectivité ayant pris acte du refus de l'agente d'être réintégrée sur le poste proposé, lui a proposé un autre poste d'assistant administratif à la direction dans une troisième direction, par courrier du 28 octobre 2020. Dans l'attente de la réponse concernant cette deuxième proposition, l'agente a été placée en disponibilité d'office dans l'attente de sa réintégration à compter du 11 septembre par arrêté du 12 novembre 2020. Cette proposition a été réitérée à plusieurs reprises mais finalement écartée par la

requérante par courrier du 18 février 2021, pour le même motif tenant à sa volonté de réintégrer son ancien poste au sein de la direction de la communication. La collectivité lui a alors proposé, sans succès, un troisième poste d'assistante de direction du réseau des médiathèques.

Les juges constatent en l'espèce, que l'agente a demandé conformément à la législation à être réintégrée sur son ancien poste demeuré vacant (puisque pouvu par un agent contractuel qui ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté, lorsque l'administration entend pouvoir l'emploi par un fonctionnaire).

Toutefois, eu égard à la demande de l'agente adressée le 26 juin 2020 demandant sa réaffectation sur son ancien poste, tout en alléguant y avoir subi des faits de harcèlement moral ayant entraîné une grave détérioration de son état de santé psychique et au regard à l'obligation de la collectivité de protéger tant la santé de ses agents que contre des agissements de harcèlements, la collectivité était tenue de concilier les différentes obligations. Les juges retiennent qu'il appartenait à la collectivité de pas exposer la requérante, ni d'ailleurs ses supérieurs hiérarchiques avec lesquelles elle est en conflit, à ces risques lors de sa réintégration. Le motif lié à la santé était de nature à fonder la décision de réaffectation.

Le tribunal rejette les demandes en annulation des décisions et les prétentions indemnitaires présentées par l'agente.



Circulaires

[Circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026, 10/03/2023, NOR : PRMX2307465C Numéro interne : 6394-SG.](#)

« Le Président de la République a fixé l'objectif de recrutement d'un million

d'apprentis d'ici la fin du quinquennat. Dans un objectif d'exemplarité des employeurs publics et afin de poursuivre la dynamique engagée depuis 2017, la présente circulaire fixe, pour la période 2023-2026, des objectifs ambitieux et renforcés d'accueil d'apprentis dans les trois versants de la fonction publique. »



Informations générales

[Rappel CDG info 2022-10 page 13] **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



Compte épargne-temps

[Question écrite n° 4585 de Mme Claudia Rouaux \(Socialistes et apparentés \(membre de l'intergroupe NUPES\) - Ille-et-Vilaine\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 10/01/2023 page : 196, Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Assemblée Nationale du 14/02/2023 page : 1489](#)

Poursuivant l'objectif d'accompagner les mobilités des fonctionnaires territoriaux, l'article 11 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale a consacré la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un compte épargne-temps (CET). Ainsi que le prévoit l'article 11 précité, la compensation financière des droits épargnés sur le CET est possible dans les cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation ou de détachement. Toutefois, la collectivité

territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés. L'absence de convention ne fait pour autant pas nécessairement obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial. En effet, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004 précité. En outre, l'utilisation des jours épargnés est réalisée selon les règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil, indépendamment des règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public auprès duquel les droits ont été acquis (CE, 3 décembre 2010, n° 337793). Dans la mesure où les collectivités disposent de la faculté de délibérer en faveur de la monétisation des jours CET, il paraît

cohérent de laisser optionnelle la conclusion de conventions financières et de veiller, à l'inverse, que les règles

régissant le CET ne constituent un frein à la mobilité.

Rupture conventionnelle des relations entre une collectivité et un fonctionnaire territorial

[Question écrite n° 02234 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 04/08/2022 - page 4109 - Réponse du Ministère de l'intérieur et des outre-mer publiée dans le JO Sénat du 26/01/2023 - page 555](#)

La démission constitue l'une des modalités de cessation définitive de fonctions ou d'emploi pour les fonctionnaires. En application de l'article L. 551-1 du code général de la fonction publique, la démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. Elle n'a d'effet qu'après acceptation par l'autorité investie du pouvoir de nomination à la date fixée par cette autorité. Une fois acceptée, la démission du fonctionnaire est irrévocable. Si les fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique territoriale à la suite d'une démission régulièrement acceptée peuvent, en application du décret no 2009-1594 du 18 décembre 2009 et sous réserve qu'une délibération de la collectivité ait été prise en ce sens, percevoir une indemnité de départ volontaire, cette possibilité concerne exclusivement, depuis le 1er

janvier 2020, les seules opérations de restructuration de service. À compter de cette date, l'article 72 de la loi no 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a en effet introduit une nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions, distincte de la démission, dénommée rupture conventionnelle. La rupture conventionnelle est ouverte, à titre expérimental, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, aux fonctionnaires territoriaux. La convention de rupture conventionnelle signée par un fonctionnaire territorial et son employeur définit le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) versé à l'agent en application de l'article 72 précité. **Le fonctionnaire territorial qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'ISRC. Il en va de même du fonctionnaire territorial qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant**

qu'agent public pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre. L'obligation de remboursement de l'ISRC **est donc conditionnée à la qualité d'agent public sur son nouvel emploi**. En conséquence, **un agent recruté sous le régime de droit privé par une régie dotée**

de la personnalité morale et de l'autonomie financière n'a pas la qualité d'agent public. Les dispositions relatives à l'obligation de rembourser l'ISRC ne lui sont pas applicables. Ces dispositions s'appliquent en revanche à tous les agents publics dont le directeur de la régie et l'agent comptable s'il a la qualité de comptable public.

Respect des règles relatives aux garanties minimales que l'organisation du temps de travail

[Question écrite n° 01296 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 14/07/2022 - page 3624 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 02/03/2023 - page 1602](#)

En application de l'article L. 611-2 du code général de la fonction publique, les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements. Pris en application de cet article, le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 dispose que les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents territoriaux sont déterminées dans les conditions prévues par le 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 et dans la magistrature. L'article 3 du décret du 25 août 2000 précité relatif aux garanties minimales que l'organisation du temps de travail doit respecter dans la fonction publique de l'État est applicable dans la fonction publique territoriale. Cet article prévoit, notamment, que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures, que l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures et qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt-minutes. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics disposent toutefois de la possibilité de déroger à ces garanties minimales dans deux situations en application du II de ce même article 3. Il peut être dérogé à ces garanties d'une part, lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, et d'autre part, lorsque des

circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée après en avoir informé les représentants du personnel du comité social territorial. Cette dernière situation ne saurait justifier une dérogation permanente aux garanties minimales de travail compte tenu de son caractère exceptionnel. Sous réserve des dérogations susmentionnées, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenues de respecter les garanties minimales de l'organisation du travail de leurs agents. Dans l'hypothèse où ces garanties ne seraient pas respectées, le juge administratif considère qu'il

appartient, dans le cadre d'une procédure contentieuse engagée devant lui, à l'agent territorial requérant d'établir la méconnaissance, par l'autorité territoriale, des règles applicables en matière de garanties minimales de travail (décision n° 16BX02454 de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 17 juillet 2018). Dans ce cadre, le non-respect délibéré des règles relatives aux garanties minimales de travail est susceptible, le cas échéant, d'engager la responsabilité de la collectivité (décision n° 17NC02500 de la cour administrative d'appel de Nancy du 1er octobre 2019).

Protection juridique des policiers municipaux

[Question écrite n° 00271 de M. Roger Karoutchi \(Hauts-de-Seine - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 07/07/2022 - page 3287 - Réponse du Ministère de l'intérieur et des outre-mer publiée dans le JO Sénat du 02/03/2023 - page 1557](#)

La loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés a apporté un certain nombre d'améliorations visant à prendre en compte les besoins de sécurité des policiers municipaux : ainsi, l'article L. 511-5-2 du CSI et le décret pris pour son application (décret n° 2022-210 du 18 février 2022) ont encadré et complété le régime de création et de fonctionnement des brigades cynophiles pouvant être utilisées pour

l'accomplissement des missions des agents de police municipale. Par ailleurs, cette même loi a modifié les articles L. 252-2 et L. 252-3 du CSI pour permettre aux agents de police municipale individuellement désignés et dûment habilités de visionner les images issues des systèmes de vidéoprotection des autorités publiques et des commerçants habilités à mettre en œuvre de tels systèmes. Toutefois, conformément à décision du Conseil constitutionnel portant sur de cette loi (décision n° 2021-817 DC du 20 mai 2021), ils ne peuvent accéder qu'aux dispositifs mis en œuvre sur le territoire de la commune ou de l'intercommunalité sur lequel ils exercent leur mission. Enfin, cette même loi a permis la mise à disposition d'agents de police municipale par un EPCI dans le cadre d'une convention aux fins de visionner des images de vidéoprotection et

ouvert la possibilité pour des syndicats mixtes d'exploiter des centres de supervision urbaine, éventuellement sur

plusieurs départements (article L. 132-14 du CSI)..

« Treizième mois » des employés communaux et d'intercommunalités

[Question écrite n° 03730 de M. Ludovic Haye \(Haut-Rhin - RDPI\) publiée dans le JO Sénat du 10/11/2022 - page 5547 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 16/03/2023 - page 1901](#)

Dans la fonction publique territoriale, les « primes de fin d'année » ou « de treizième mois » constituent des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération au sens de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (CGFP). Cet article dispose que, par dérogation au principe de parité défini à l'article L. 714-4 du CGFP, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération **que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984** sont maintenus au profit de leurs agents publics lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement. Ces avantages peuvent par ailleurs être maintenus, à titre individuel, lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de

cet établissement, ou d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de cette dernière. Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de rémunération constituent ainsi un élément dérogatoire de la rémunération de certains agents territoriaux dont le champ a été strictement défini par le législateur. Compte tenu de leur caractère dérogatoire, le Gouvernement n'envisage pas d'ouvrir de nouveau la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'instituer par délibération ces avantages. Chaque collectivité ou établissement est néanmoins d'ores et déjà libre de prendre en compte un montant équivalent aux avantages collectivement acquis au titre du régime indemnitaire servi à leurs agents. **Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) offre dès à présent aux employeurs territoriaux une certaine souplesse pour y procéder compte tenu d'une part, de sa structuration en deux parts modulables (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel) et d'autre part, de ses plafonds globaux élevés définis pour les différents corps de la fonction publique de l'État**

équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Plus généralement, le ministre de la Transformation et de la fonction publiques a lancé, à Nantes le 1^{er} février dernier, une réforme pour l'attractivité de la fonction publique. Celle-ci repose d'une part sur un programme d'amélioration continue des conditions et de l'environnement de travail des agents (pratiques managériales, environnement et équipement de travail, accompagnement RH, santé au travail, égalité professionnelle, logement...).

D'autre part, le ministre souhaite refondre les accès, les parcours de carrière et les rémunérations dans la fonction publique. Face à la situation actuelle de tensions sur le marché du travail et de difficultés de recrutement sur certains métiers, notamment dans la fonction publique territoriale, les modalités de recrutement, de construction des parcours professionnels et les outils de rémunérations feront ainsi l'objet de travaux qui associeront les représentants des employeurs territoriaux.

Difficultés relatives à la titularisation des contractuels de la fonction publique

[Question écrite n° 04250 de M. Pierre-Antoine Levi \(Tarn-et-Garonne - UC\) publiée dans le JO Sénat du 08/12/2022 - page 6266 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 16/03/2023 - page 1903](#)

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la titularisation des agents contractuels de la fonction publique. Le 11 avril 2018, lors du dernier comité de suivi du protocole d'accord Sauvadet, un bilan des opérations de titularisation a été présenté aux organisations syndicales des trois versants de la fonction publique ayant signé le protocole. Cette présentation a permis de mettre en lumière un écart entre les postes offerts aux recrutements réservés et le

nombre de recrutements effectifs, largement inférieur. Aussi, compte tenu de ce bilan mitigé, la perspective d'une nouvelle reconduction du dispositif de titularisation n'a pas été retenue. Toutefois, de nombreuses évolutions sont intervenues depuis 2018 afin de favoriser le recrutement et le déroulement de carrière des agents contractuels ainsi que les conditions dans lesquelles ils peuvent passer des concours et être reclassés une fois lauréats. Plusieurs dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ont ainsi permis de créer les conditions d'un plus large accès au CDI (contrat à durée indéterminée) pour les agents occupant un emploi permanent de l'État. L'article 18 de cette loi autorise les administrations d'État à recruter directement en CDI pour pourvoir, dans le respect de certaines conditions, l'ensemble des emplois permanents, alors qu'auparavant cette possibilité n'était ouverte qu'aux emplois permanents correspondant à des missions

pour lesquelles il n'existait pas de corps de fonctionnaires. Par ailleurs, la sécurisation des parcours professionnels passe par une amélioration des possibilités de mobilité des agents contractuels recrutés en CDI. Afin de favoriser les mobilités inter-versants des agents contractuels de droit public, l'article 71 de la loi de transformation de la fonction publique précitée a créé la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique. Ainsi, un agent lié par un CDI à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pourra bénéficier directement d'un CDI s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique. Enfin, les trois décrets propres à chacun des versants de la fonction publique fixant les dispositions générales relatives aux agents contractuels de droit public ont été modifiés en 2022 afin, notamment, d'améliorer les droits de ces agents. L'une des évolutions majeures concerne les

conditions d'admission aux concours internes et de reclassement des lauréats des concours externe et internes. Ainsi, l'ancienneté des agents en CDD (contrat à durée déterminée) et en CDI est désormais prise en compte pour l'admission à concourir aux concours internes des trois versants et non plus uniquement aux concours internes du versant dans lequel ces agents sont employés. Par ailleurs, l'ancienneté est également prise en compte pour le reclassement dans les corps et cadres d'emplois des lauréats des concours externes et internes des trois versants. Antérieurement, cette possibilité était limitée aux concours internes du versant dont les lauréats étaient originaires. Ce reclassement concerne également les agents contractuels qui passent les concours externes. Il convient de préciser que sont également désormais prises en compte dans la durée des services effectifs certaines interruptions de carrière et que les services à temps partiel sont désormais assimilés à des services à temps plein pour notamment l'admission à concourir ainsi que pour la détermination du classement d'échelon.

Procédure de licenciement des agents contractuels de la fonction publique

[Question écrite n° 04399 de Mme Laure Darcos \(Essonne - Les Républicains\)](#)

**[publiée dans le JO Sénat du 15/12/2022 - page 6463 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques](#)
[publiée dans le JO Sénat du 16/03/2023 - page 1905](#)**

Aux termes de l'article L. 1224-3-1 du code du travail, « lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant

des agents non titulaires de droit public **est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel** et commercial, cette personne morale ou cet organisme propose à ces agents un contrat » qui reprend les **clauses substantielles** du contrat dont les agents sont titulaires. Dans l'hypothèse de **refus des agents**, « leur contrat prend fin de plein droit » et la personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité doit appliquer les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés. **Ces dispositions n'imposent pas à l'employeur une recherche de reclassement.** En effet, les hypothèses dans lesquelles les recherches de reclassement doivent être mises en œuvre sont limitativement identifiées par les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique

territoriale (articles 39-3 et 39-5). Ainsi, le droit au reclassement bénéficie aux seuls agents contractuels recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, dont le licenciement est envisagé du fait : - de la disparition du besoin ou de la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement ; - de la transformation du besoin ou de l'emploi ; - du recrutement d'un fonctionnaire ; - du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat. Par conséquent, et dès lors que le licenciement n'est pas né du refus, par l'agent, d'une modification d'un élément substantiel de son contrat, la réglementation n'impose pas la recherche d'un reclassement dans l'hypothèse du licenciement d'un agent non titulaire de droit public envisagé sur le fondement de l'article L. 1224-3-1 du code du travail.

Dispositifs en faveur de l'attractivité des métiers de la fonction publique territoriale

[Question écrite n° 04317 de M. François Bonhomme \(Tarn-et-Garonne - Les Républicains-A\) publiée dans le JO Sénat du 15/12/2022 - page 6463 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 16/03/2023 - page 190](#)

Corollaire de la baisse du chômage, les tensions sur le marché du travail affectent le secteur privé comme l'ensemble de la

fonction publique. Au sein de la fonction publique territoriale, les filières médico-sociale, technique et administrative sont particulièrement concernées. Les emplois de secrétaire de mairie et de policier municipal n'échappent pas à cette réalité. Le Gouvernement a pris des premières mesures en revalorisant la rémunération des agents publics. Tous les agents publics ont ainsi bénéficié, le 1er juillet 2022, de l'augmentation de 3,5 % du point d'indice de la fonction publique. Il s'agit de la plus forte hausse depuis 37 ans. Les secrétaires de mairie exerçant leur activité dans les communes de moins de 2 000 habitants

ont également bénéficié d'un doublement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), portée de 15 à 30 points en février 2022. Par ailleurs, les employeurs territoriaux ont la possibilité d'octroyer un régime indemnitaire dans la limite des plafonds prévus. Au delà de ces premières mesures, le ministre de la Transformation et de la fonction publiques a lancé, à Nantes le 1er février dernier, une réforme pour l'attractivité de la fonction publique. Celle-ci repose d'une part sur un programme d'amélioration continue des conditions et de l'environnement de travail des agents (pratiques managériales, environnement et équipement de travail,

accompagnement RH, santé au travail, égalité professionnelle, logement...). D'autre part, le ministre souhaite refondre les accès, des parcours de carrière et des rémunérations dans la fonction publique. L'objectif de celui-ci est de renforcer l'attractivité de la fonction publique, en revoyant les conditions d'accès à celle-ci (notamment les concours), en offrant des parcours de carrière plus motivants et en faisant évoluer la structure des rémunérations. Les représentants des employeurs territoriaux seront étroitement associés à ces chantiers qui concerneront les trois versants de la fonction publique.

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 SOCIAL TERRITORIAL

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