

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	5
Circulaires	-
Jurisprudence	7
Réponses ministérielles	5
Informations générales	1

---

Retrouvez le  
CDG INFO

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

**N°2023-04**

Publié le 28 avril 2023



# CDG INFO



---

**Sommaire :**

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Informations générales page 13
  - ⇒ *Futur répertoire des métiers.*
- Réponses ministérielles page 14
- Annuaire des services page 21

\*\*\*



## Textes officiels

### Allocations d'assurance chômage.

[Décret n° 2023-228 du 30 mars 2023 relatif aux modalités de revalorisation de l'allocation d'assurance chômage](#)

Ce décret (par dérogation au décret [n° 2019-797 du 26 juillet 2019](#) relatif au régime d'assurance chômage qui autorise une revalorisation annuelle des allocations d'assurance chômage prenant effet le 1<sup>er</sup> juillet) autorise une seconde revalorisation en 2023, qui prend effet le cas échéant le 1<sup>er</sup> avril 2023.

\*\*\*

### Droits et garanties.

[LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture](#)

L'intitulé de ce chapitre est complété de la notion « droit à l'information ».

Un nouvel article (Art. L. 115-7) prévoit que l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.

L'article 21 modifie le chapitre V du titre Ier du livre Ier du code général de la fonction publique.

Un **décret d'application** est attendu pour fixer la liste de ces informations et règles essentielles ainsi que les modalités de leur communication.

\*\*\*

### Retraites.

[LOI n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 & Décision n° 2023-849 DC du 14 avril 2023](#)

Les titres 1<sup>er</sup> et 2 de la seconde partie de cette loi concerne le recul de l'âge de départ en retraite au regard de la date de naissance.

La limite d'âge est portée à 70 ans dans la Fonction Publique.

La retraite progressive sera étendue aux agents de la Fonction Publique

Le Code Général de la Fonction Publique est modifié en conséquence.

**Des décrets d'applications sont attendus.**

La Direction des affaires juridiques (DAJ) [présente](#) les modifications entrainées par cette loi à savoir :

« A partir du 1er septembre 2023, la loi relèvera progressivement de 62 à 64 ans l'âge légal de départ à la retraite en ajoutant trois mois par génération à compter de la génération née en 1965. Dès cette génération, la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera portée à 43 ans.

Un objectif de réduction de moitié des écarts de pension entre les femmes et les hommes d'ici 2027 a été inscrit dans la loi, ainsi qu'un objectif de suppression de ces écarts au plus tard en 2050.

Le texte revalorise le minimum de retraite à 1 200 euros par mois pour une carrière complète cotisée à temps plein et prévoit un mécanisme d'indexation de la pension brute à 85 % du SMIC.

La condition de résidence en France pour pouvoir bénéficier de l'allocation de solidarité aux personnes âgées est de neuf mois par ans au lieu de six.

Les agents publics peuvent demander à travailler jusqu'à 70 ans, sans condition, le mode de calcul des pensions demeure basé sur l'indice de traitement (hors primes) des six derniers mois d'activité.

Le texte a aussi revu l'âge de départ à la retraite pour les agents publics des catégories actives – emplois qui présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles – à 59 ans au lieu de 57 et des catégories super-actives – fonctionnaires de la police nationale, surveillants de prisons et ingénieurs contrôleurs de la navigation aérienne – à 54 ans au lieu de 52.

Il est mis fin aux régimes spéciaux de retraites des industries électriques et gazières, de la RATP, des clercs et employés de notaires, de la Banque de France et du Conseil économique, social et environnemental : la mesure ne concerne toutefois pas les salariés actuels – en application de la « clause du grand-père » – mais les personnes recrutées à partir du 1er septembre 2023. ». [\[source\]](#)

\*\*\*

**Relèvement du minimum de traitement.**

[Décret n° 2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

Ce décret augmente à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui

correspondant à l'indice majoré 353 (soit indice brut 385), à l'indice majoré 361

correspondant à l'indice brut 397.

\*\*\*

### **Salaire minimum de croissance.**

#### [Arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#)

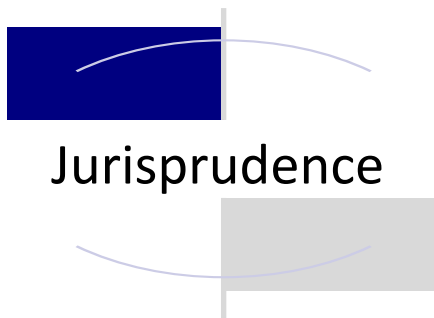
Conformément aux dispositions des articles L. 3231-5 et L. 3423-1 du code du travail et compte tenu du niveau de l'indice mensuel des prix à la consommation qui atteint 116,07 pour le mois de mars 2023, le taux du salaire minimum de croissance, tel qu'il résulte du décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire

minimum de croissance, est majoré de 2,22 % pour prendre effet au 1<sup>er</sup> mai 2023.

En conséquence, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, pour les catégories de travailleurs mentionnées à l'article L. 2211-1 du code du travail, le montant du salaire minimum de croissance est relevé dans les conditions ci-après en métropole : son montant est porté à 11,52 € l'heure, soit 1 747,20 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti s'établit à 4,10 € au 1<sup>er</sup> mai 2023.

\*\*\*



## Jurisprudence

### **Accident de service (non) – changement d’affectation et pathologie anxiodépressive.**

[Conseil d’État, 3ème - 8ème chambres  
réunies, 08/03/2023, 451972, Inédit au  
recueil Lebon](#)

Une attachée principale d'administration de l'Etat a sollicité la reconnaissance de l'imputabilité au service, d'une part, d'un accident survenu le 11 janvier 2017, et d'autre part, d'une pathologie anxio-dépressive. Par cinq arrêtés des 22 septembre 2017, 30 octobre 2017, 29 novembre 2017, 26 décembre 2017 et 13 février 2018, le préfet a placé et maintenu l'agente en congé de maladie ordinaire et a refusé, par deux arrêtés du 11 janvier 2018, de faire droit à sa demande de reconnaissance d'imputabilité au service de cet accident et de cette pathologie. Par un jugement du 3 octobre 2019, le tribunal administratif de Bastia a annulé ces arrêtés et enjoint au préfet de reconnaître l'imputabilité au service de la pathologie. Par un arrêt du 25 février 2021, rendu sur appel formé par le ministre de l'intérieur, la cour administrative d'appel de Lyon a annulé ce jugement, prononcé un non-lieu à statuer

sur les conclusions de l'agente à fin d'annulation des arrêtés la plaçant et la maintenant en congé de maladie ordinaire ainsi que ses conclusions à fin d'injonction en rétablissement de plein traitement y afférant et rejeté le surplus de ses conclusions dirigées contre les arrêtés du 11 janvier 2018 refusant de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident du 11 janvier 2017 et de sa pathologie. L'agente se pourvoit en cassation contre cet arrêt.

Les juges rappellent que constitue un accident de service un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

En l'espèce, **la notification à la requérante d'une affectation sur un poste qui n'était pas l'un de ceux pour lesquels elle avait manifesté sa préférence**, mais qui lui avait été désigné de longue date après concertation, **ne présentait aucun caractère de soudaineté et s'inscrivait dans le cadre du fonctionnement normal** du service. Ainsi, la cour administrative d'appel de Lyon a, sans erreur de droit, jugé que le malaise dont l'agente a été

victime le 11 janvier 2017 à la réception du courriel lui confirmant cette affectation ne présentait pas le caractère d'un accident de service.

Le Conseil d'état rejette la demande en annulation de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon.

\*\*\*

**(Fonction publique de l'Etat)  
Période Préparatoire au  
reclassement – inaptitude à ses  
fonctions.**

[CAA de LYON, 7ème chambre,  
06/10/2022, 21LY03020, Inédit au recueil  
Lebon](#)

En l'espèce, une agente de l'Etat ayant épuisé ses droits à congé, a été reconnue temporairement **inapte à l'exercice de ses fonctions**. Les juges retiennent que rien au

dossier ne permet de dire que l'agente aurait pu bénéficier d'une adaptation de son poste ou d'une affectation dans un autre emploi de son grade lui permettant d'assurer des fonctions correspondantes, ni qu'elle aurait reçu de l'administration la proposition de suivre une période de préparation à un éventuel reclassement. Cette **absence de proposition de PPR l'a, en l'occurrence, privée d'une garantie**. Comme le soutient l'intéressée, l'arrêté contesté du 26 septembre 2018 la plaçant en disponibilité d'office doit donc être annulé.

**Cessation de fonction – congés  
annuels non pris – Point de départ  
du délai – préjudice causé à un  
agent.**

[Conseil d'État, 4ème chambre,  
14/03/2022, 441041, Inédit au recueil  
Lebon](#)

Un inspecteur divisionnaire des finances publiques demande l'annulation d'une instruction de la direction générale des finances publiques (DGFIP). Cette instruction prévoyait, dans sa version mise à jour en août 2019, que, à l'exception des cas de report de congés annuels du fait de la maladie, les congés acquis au titre d'une année de service accompli ne

peuvent pas se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service, et qu'un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice, y compris pour les fonctionnaires qui cessent définitivement leur activité au sein de l'administration tout en conservant, à la date de cessation de cette activité, des congés payés annuels non pris.

Les juges précisent que « Selon une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment dans son arrêt du 6 novembre 2018 " Stadt Wuppertal " et " Volker Willmeroth " (C-569/16 et C-570/16), lorsque la relation de travail prend fin, la prise effective du congé annuel payé n'est plus possible. Afin de prévenir que, du fait

de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88/CE prévoit que le travailleur a droit à une indemnité financière, qui n'est soumise à aucune autre condition que celle **tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin, et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin. Ce droit est conféré directement par cette directive et ne saurait dépendre de conditions autres que celles qui y sont explicitement prévues.**

En l'espèce, le Conseil d'Etat annule le paragraphe 3 de la section 3 du chapitre 1 de la deuxième partie du titre I de l'instruction générale harmonisée relative au temps de travail des agents de la direction générale des finances publiques (DGFIP) en tant qu'elle prévoit qu'un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité, y compris pour les fonctionnaires qui cessent définitivement leur activité au sein de l'administration tout en conservant, à la date de cessation de cette activité, des congés payés annuels non pris.

\*\*\*

**Transfert d'activité (d'une CCI) – Reprise des éléments essentiels du contrat ou de l'engagement antérieur – refus de l'agent public – licenciement.**

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 07/02/2023, 22NT00483, non publié au bulletin](#) & [CAA de NANTES, 6ème chambre, 07/02/2023, 22NT00489 Non publié au bulletin](#)

Il résulte des dispositions combinées de l'article L. 712-11-1 du code de commerce et du III de l'article 40 de la loi n°2010-853 que la personne privée qui reprend une activité d'une chambre de commerce et d'industrie doit proposer un contrat de droit privé aux agents publics de cet organisme ou aux agents publics mis de droit à sa disposition et affectés à cette activité à la date d'effet du transfert. Selon les termes de l'article L. 712-11-1 du code

de commerce, le contrat de travail proposé doit reprendre les éléments essentiels du contrat ou de l'engagement dont l'agent de droit public est titulaire. Pour un agent public n'exerçant pas de fonctions d'enseignement, la rémunération, la reprise d'ancienneté, la nature des fonctions, la durée du travail et droits à congés payés constituent des éléments essentiels qui doivent être repris par le contrat proposé.

La décision par laquelle une chambre de commerce et d'industrie prononce le licenciement d'un agent public qui a refusé d'accepter le contrat de droit privé proposé par la personne privée qui reprend une activité d'une chambre de commerce et d'industrie est soumise au contrôle du juge de l'excès de pouvoir. Le juge de l'excès de pouvoir vérifie que les conditions légales de ce licenciement sont remplies, notamment *le respect par le*

*nouvel employeur de la reprise des éléments essentiels du contrat ou de l'engagement antérieur.* La CCI pouvait légalement procéder au licenciement sur le fondement de l'article L. 712-11-1 du code de commerce dès lors qu'étaient repris tous les éléments essentiels du contrat ou de l'engagement antérieur (*1<sup>ère</sup> espèce*).

Pour un enseignant exerçant des fonctions d'enseignement au sein d'un organisme consulaire de formation, la dispense de

service résultant des dispositions combinées des articles L. 712-11-1 du code de commerce, 27 et 48-6 bis *du statut des personnels* des CCI constitue un élément essentiel de son contrat ou engagement qui doit être repris par le contrat proposé. La CCI ne pouvait légalement procéder au licenciement, cet élément n'ayant pas été repris (*2<sup>ème</sup> espèce*).

\*\*\*

**Lignes directrices de gestion – fixation des orientations générales – préservation du pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale.**

[TA Poitiers, 31 octobre 2022, Syndicat CGT du personnel du centre hospitalier d'Angoulême, n° 2100708](#)

« Si des lignes directrices de gestion peuvent fixer des orientations générales, notamment, pour l'inscription au tableau

d'avancement, y compris un critère tenant à la durée de présence d'un agent, elles doivent être rédigées, ainsi que le prévoient les dispositions de l'article 26 de la loi du 9 janvier 1986, **en des termes qui préservent le pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination**, laquelle doit pouvoir tenir compte des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. »

\*\*\*



## Abandon de poste – Mise en demeure - Huissier

[Conseil d'État, 10ème - 9ème chambres réunies, 15/03/2023, 456789, Inédit au recueil Lebon](#)

« Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié, qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un **document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable**. Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé. »

En l'espèce, un agent a été mis en demeure, par un courrier du 14 décembre 2018 du directeur régional des finances publiques, de rejoindre son poste, au plus tard le 19 décembre 2018. Ce courrier de mise en demeure lui a été signifié à son domicile, seule adresse connue de l'administration, par acte d'huissier de justice, le 17 décembre 2018. En l'absence

de l'agent, l'huissier de justice, conformément à l'article 656 du code de procédure civile, a laissé à son domicile un avis de passage, mentionnant que lui était signifié un courrier de mise en demeure de reprendre ses fonctions et que ce courrier devait être retiré dans le plus bref délai à son étude.

« Pour écarter le moyen tiré de ce que l'intéressé n'avait pas bénéficié d'un délai suffisant pour rejoindre son poste, la cour administrative d'appel a relevé que l'agent, qui n'avait pas retiré les précédents courriers qui lui avaient été signifiés par acte d'huissier, notamment le 27 novembre 2018, ne pouvait être regardé comme ayant accompli toutes les diligences pour retirer dans le plus bref délai, ainsi que le prévoient les dispositions précitées de l'article 656 du code de procédure civile, les courriers qui lui avaient été adressés par son employeur à son domicile. La cour n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant qu'en cas de signification par voie d'huissier, la circonstance que le destinataire d'une mise en demeure de rejoindre son poste soit absent ne saurait faire obstacle à ce que celle-ci produise ses effets dès lors que l'avis, conformément à l'article 656 du code de procédure civile, mentionne la nature de l'acte et le fait qu'une copie doit en être retirée dans le plus bref délai. Elle n'a pas davantage entaché son arrêt de dénaturation des faits en estimant que, dans les circonstances de l'espèce, un délai suffisant avait été laissé à l'agent pour rejoindre son poste, ni d'erreur de qualification juridique en jugeant que son comportement devait être regardé comme un abandon de poste. »

\*\*\*

**Maladie professionnelle – allergie aux acariens – Imputabilité au service – exposition dans le cadre de ses fonctions – antécédents asthmatiques.**

[CAA de BORDEAUX, 2ème chambre, 03/03/2022, 19BX03404, Inédit au recueil Lebon](#)

Un aide-soignant titulaire en fonctions dans un CHU depuis 1983, a été affecté à compter du 13 septembre 2010 à l'entretien des locaux à l'issue d'un congé de longue maladie. L'agent ayant fait un malaise sur son lieu de travail le 19 février 2011, avec hypertension artérielle, a été placé en congé de maladie ordinaire, puis en congé de longue durée.

Le 24 mai 2012, il a déclaré un accident du travail en indiquant que le malaise avec hypertension du 19 février 2011 avait été accompagné d'une crise d'asthme. Sa demande de reconnaissance de l'asthme comme maladie professionnelle, présentée par lettre du 19 février 2014, a été rejetée par une décision du 1<sup>er</sup> août 2014. Le juge des référés a suspendu l'exécution de cette décision, le 12 juin 2015, en retenant une situation d'urgence du fait de l'aggravation de la situation financière de l'intéressé dans un contexte de surendettement, aux motifs que les moyens tirés de l'absence de convocation régulière devant la commission de réforme et de l'erreur de fait étaient de nature à faire naître un doute sérieux sur la légalité de la décision, et a enjoint au CHU de rétablir le plein traitement de son agent. Après une nouvelle saisine de la commission de réforme, le directeur général du CHU a retiré sa décision du 1<sup>er</sup> août 2014 et confirmé son refus de reconnaissance de l'asthme comme maladie professionnelle

par une deuxième décision. Le directeur général du CHU ensuite a émis un titre de recettes pour le recouvrement des rappels de rémunération versés en exécution de l'ordonnance du juge des référés. Par un jugement du 2 novembre 2016, le tribunal administratif de Poitiers a annulé cette décision, et par voie de conséquence ce titre de recettes, au motif que la seule circonstance que la première constatation médicale de l'affection était intervenue plus de sept jours après l'exposition de l'intéressé au risque professionnel ne suffisait pas à fonder légalement le refus de reconnaissance de l'imputabilité au service de la pathologie. Le directeur général du CHU a pris une troisième décision de rejet le 12 décembre 2016 au motif de l'absence de preuve d'un lien de causalité direct et certain entre la maladie et le service, et a émis un nouveau titre de recettes. Le CHU de Poitiers relève appel du jugement du 20 juin 2019 par lequel le tribunal administratif de Poitiers, saisi par l'agent, a annulé cette décision et ce titre de recettes.

Les juges rappellent qu'une maladie contractée par un fonctionnaire, **ou son aggravation**, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un **lien direct avec l'exercice des fonctions** ou avec des conditions de travail de **nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.**

En l'espèce, si le malaise avec hypertension artérielle survenu en service n'a pas été décrit par l'arrêt de travail du 20 février 2011 comme s'étant accompagné d'une crise d'asthme, il ressort des pièces du dossier que l'agent a

consulté dès le 23 février 2011 un pneumologue qui lui a prescrit une spécialité utilisée dans le traitement de l'asthme et a établi le 26 mai 2011 un certificat médical attestant qu'il était porteur d'une maladie asthmatique. Le 30 juin 2011, un allergologue a certifié que l'agent présentait un asthme allergique avec forte sensibilisation aux acariens, **difficilement compatible avec les activités d'entretien l'exposant notamment à « l'empoussiérage »**. Il ressort d'un certificat du médecin traitant qui suit l'intéressé depuis 2006 que l'allergie modérée aux acariens ne nécessitait pas de traitement avant le malaise survenu le 19 février 2011. La circonstance que le médecin de l'unité de consultation de pathologies professionnelles et environnementales qui a examiné l'agent le 20 décembre 2011 a conclu que ce malaise pourrait traduire « un épuisement professionnel associé à une plainte somatique, traduisant ainsi une reddition émotionnelle avec effondrement des défenses psychiques » **ne met pas en cause le lien entre le travail et l'aggravation de l'allergie aux acariens**

**dès lors que cet effondrement, dont le médecin a constaté qu'il avait pour origine l'affectation à une activité de nettoyage** d'un agent se revendiquant aide-soignant par vocation, **s'est accompagné de l'apparition d'un asthme médicalement constatée**. La circonstance qu'en mai 2011, l'intéressé était toujours traité pour son asthme alors qu'il était en congé de longue durée depuis mars ne saurait remettre en cause l'imputabilité de son état de santé au service. **Le lien direct entre les fonctions de nettoyage** auxquelles l'agent était affecté depuis six mois et un asthme allergique sensibilisé aux acariens retenu à bon droit par le tribunal étant ainsi établi, le CHU ne peut utilement se prévaloir du fait qu'une allergie aux produits d'entretien utilisés dans le cadre du service n'a pas été caractérisée.

La requête en annulation du CHU est rejetée et il est enjoint par la Cour de reconnaître l'imputabilité au service de la maladie asthmatique.



## Informations générales

### Un nouveau répertoire des métiers

La DGAFP présente un référentiel métiers commun aux trois fonctions publiques : « Le service public propose plus de 1000 métiers, répartis sur 29 filières professionnelles (appelées domaines fonctionnels), présentant ainsi un large panel d'opportunités de recrutement et de pistes de développement professionnel pour les candidats. Il est ainsi possible de s'investir sur des métiers spécifiques à la fonction publique, comme les métiers de la police, de la diplomatie, de la justice ou militaires, mais aussi de s'engager sur des missions qui sont partagées entre le secteur public et le secteur privé sur des métiers comme ceux du numérique, des ressources humaines, de la petite enfance, de la santé, etc.

Afin de valoriser la diversité des métiers et la rendre accessible à tous, un seul référentiel regroupe désormais l'ensemble des emplois des 3 fonctions publiques. **Le répertoire des métiers communs aux trois versants de la fonction publique (RMFP), qui intégrera une description de chaque métier sera finalisé en 2023.**

Ce répertoire a vocation à remplacer le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) pour la fonction publique de l'État et à décrire l'ensemble des métiers des deux autres versants de la fonction publique.

Le répertoire des métiers de la fonction publique de l'État et le dictionnaire interministériel des compétences (À compter du 1er juillet 2021, un référentiel commun des métiers de la Fonction Publique a été adopté. Il remplace le Répertoire des Métiers de l'État qui ne fait plus l'objet d'aucune mise à jour)

Le répertoire des métiers territoriaux

Le répertoire des métiers de la Fonction Publique Hospitalière

### Un référentiel intégré dans Choisir le service public pour favoriser les mobilités

Le RMFP a été intégré au sein de la plateforme Choisir le service public depuis juillet 2021 afin de disposer d'un référentiel commun harmonisé pour la publication et la recherche des offres d'emploi. Cette intégration permet ainsi de mieux naviguer entre les métiers des différents versants et de pouvoir effectuer

des rapprochements basés sur une proximité de métiers. Cette action participe à favoriser les mobilités au sein de la fonction publique et à proposer plus d'opportunités au sein d'un territoire donné.

Pour découvrir la liste des domaines fonctionnels et des métiers du RMFP, vous pouvez consulter les [pages métiers à disposition sur le site Choisir le service public](#). Ces pages permettent de présenter la diversité des métiers de la fonction publique et d'orienter les candidats en leur fournissant des informations sur les activités et les compétences attendues sur les métiers proposés.

Le référentiel des métiers s'articule autour des 29 domaines fonctionnels et fait l'objet de travaux des administrations visant à décrire l'ensemble des métiers (missions, compétences) du répertoire.

Ainsi le détail des fiches sera disponible dans le courant de l'année 2023.

*Pour aller plus loin*

- [ODAIM, l'outil d'aide à l'identification des métiers](#)
- [Le référentiel des métiers de la fonction publique \(RMFP\)](#)
- [Les pages métiers | Choisir le service public](#)
- [Le répertoire des métiers de la fonction publique de l'État et le dictionnaire interministériel des compétences \(À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, un référentiel commun des métiers de la Fonction Publique a été adopté. Il remplace le Répertoire des Métiers de l'État qui ne fait plus l'objet d'aucune mise à jour\)](#)
- [Le répertoire des métiers territoriaux](#) ».

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/les-metiers-de-la-fonction-publique>



## Réponses ministérielles



### **Prise en charge du financement des accompagnants des élèves en situation de handicap dans les établissements publics et privés sur le temps périscolaire**

[Question écrite n° 03662 de Mme Agnès Canayer \(Seine-Maritime - Les Républicains-A\) publiée dans le JO Sénat du 03/11/2022 - page 5380 – Réponse du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse publiée dans le JO Sénat du 23/03/2023 - page 2029](#)

Le Conseil d'État, dans une décision du 20 novembre 2020, a rappelé que, aux termes des dispositions législatives applicables, il n'appartient pas à l'État mais aux collectivités territoriales – lorsque celles-ci organisent un service de restauration scolaire ou des activités complémentaires aux activités d'enseignement et de formation pendant les heures d'ouverture des écoles et établissements scolaires, ou encore des activités périscolaires – de s'assurer que les enfants en situation de handicap y aient effectivement accès et par conséquent de prendre en charge un

éventuel accompagnement humain. Si le Conseil d'État ne s'est pas prononcé sur le cas des établissements d'enseignement privés sous contrat, il apparaît qu'un raisonnement similaire doit s'y appliquer, à savoir que la prise en charge de l'accompagnement d'un élève en situation de handicap ne relève de la compétence de l'État que sur le temps scolaire. La décision du Conseil d'État rappelle les limites posées à la compétence de l'État, qui ne peut prendre en charge des mesures nécessaires pour permettre l'accès effectif de l'enfant au service de restauration scolaire, lorsqu'elles prennent la forme d'un accompagnement individuel. Par ailleurs, la contribution des familles prévue par le code de l'éducation a vocation à couvrir les activités dépassant le champ du contrat d'association, dont les temps de restauration et périscolaire font partie, ainsi que le rappelle l'article L. 442-5 du code de l'éducation : « les établissements organisent librement toutes les activités extérieures au secteur sous contrat ». Conscient des difficultés que l'application de la décision du Conseil d'État est susceptible d'engendrer, et de la grande variété des conditions de prise en

charge de l'aide humaine aux enfants en situation de handicap selon les académies, collectivités et établissements, le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) œuvre à harmoniser les pratiques et à garantir la continuité de l'accompagnement des enfants concernés, afin notamment qu'il n'y ait pas de rupture dans la prise en charge de l'élève au cours de la pause méridienne. Afin de trouver des solutions satisfaisantes, et notamment pour assurer que ce soit le même AESH (accompagnant d'élèves en situation de handicap) qui accompagne l'élève pendant les temps pédagogiques et au moment du déjeuner, des échanges se

tiennent au niveau local entre les services du ministère, les collectivités territoriales et les établissements concernés. **Ainsi, il est possible pour un établissement de mobiliser un AESH de l'Education nationale sur le temps de la pause méridienne, sous réserve du volontariat de cet AESH, au travers d'un contrat unique contre remboursement à l'Education nationale des heures effectuées.** Cette possibilité, qui doit être mobilisée dès lors qu'une collectivité territoriale le demande, a été rappelée aux services déconcentrés du MENJ par une note de service en date du 4 janvier 2022.

\*\*\*

## Confidentialité de la médiation

[Question écrite n° 05167 de M. Jean Louis Masson \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 09/02/2023 - page 906 - Réponse du Ministère de la justice publiée dans le JO Sénat du 23/03/2023 - page 2042](#)

Le processus de médiation est protégé par un principe de confidentialité consacré par l'article 21-3 de la loi du 8 février 1995. Ce principe concerne tant la médiation judiciaire (article 131-14 du code de procédure civile) que conventionnelle (article 1531 du code de procédure civile). Il connaît toutefois deux exceptions : il peut être écarté pour des motifs d'ordre public (motifs liés à la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant ou à l'intégrité physique ou psychologique

d'une personne par exemple) ou lorsque la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre ou son exécution. Hormis ces hypothèses ou sauf accord unanime des parties, le principe de confidentialité impose que le secret soit conservé sur les informations, propositions ou concessions reçues par le médiateur. Il s'agit donc d'un enjeu central de la médiation. Les parties doivent pouvoir être assurées qu'en cas d'échec de leur démarche amiable, aucune de leurs déclarations ne pourra être ultérieurement utilisée à leur encontre. Ce principe permet à chaque partie de négocier plus librement et favorise ainsi la résolution amiable d'un litige. Dès lors, les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées à des tiers, ni invoquées ou

produite dans le cadre d'une instance judiciaire ou arbitrale sans l'accord des parties. Cette confidentialité s'étend aussi à tous les acteurs de la médiation et notamment aux avocats qui assistent les parties à cette occasion. Le compte-rendu de médiation établi par l'avocat est donc couvert par le secret et ne peut être divulgué que dans les limites et les conditions convenues par les parties et le médiateur. L'avocat ne peut donc pas communiquer des renseignements confidentiels à un tiers à la médiation, y compris à la demande de l'assureur de protection juridique par exemple. D'ailleurs, dans le cadre d'une médiation, l'avocat reste soumis à l'intégralité des obligations déontologiques de sa

profession. Le secret professionnel de l'avocat est donc opposable à l'assureur de protection juridique. Seul l'assuré, peut être tenu d'informer l'assureur, de l'évolution de l'affaire, dans les conditions prévues par le contrat de protection juridique. Ainsi, toute clause d'un contrat qui prévoirait que l'avocat lui-même est tenu de rendre des comptes à l'assureur serait illégale (L. n° 95-125, art.21-3). Dans ces conditions, dès lors qu'aucun accord n'a été conclu sur cette utilisation, le recueil d'informations sur le déroulement de la médiation par l'avocat à la demande de l'assureur constitue une violation du devoir de confidentialité s'imposant à tous les acteurs de la médiation.

\*\*\*

### **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'Etat. 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.

\*\*\*

## Sur les difficultés de recrutement des secrétaires de mairie

[Question écrite n° 5700 de M. Julien Odoul \(Rassemblement National - Yonne\) publiée dans le JOAN du 21/02/2023 page : 1609 - Réponse du Ministère des Collectivités territoriales et ruralité publiée dans le JOAN du 28/03/2023 page : 2891](#)

Le rôle des secrétaires de mairie est fondamental pour le bon fonctionnement des communes, particulièrement en zone rurale. C'est pourquoi le Gouvernement, en lien avec les employeurs territoriaux, mène des travaux sur la revalorisation du métier de secrétaire de mairie, afin d'en renforcer l'attractivité. C'est dans ce cadre que l'Association des maires de France a formulé 26 propositions pour lesquelles des actions seraient susceptibles d'être menées, afin d'apporter aux communes concernées des réponses à des éléments tant structurels que conjoncturels, mais aussi à des situations de tension sur le marché du travail territorialement disparates et diverses. Parmi ces mesures, destinées notamment à renforcer la formation et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, nombreuses relèvent des employeurs territoriaux et peuvent être mises en oeuvre à droit constant. Elles impliquent l'ensemble des acteurs, employeurs territoriaux, centres de gestion et Centre national de la fonction publique territoriale. Les fonctions de secrétaire de mairie peuvent être exercées par des agents appartenant aux trois catégories de la fonction

publique (A, B et C). Elles relèvent de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux de secrétaires de mairie (en voie d'extinction), d'attachés, de rédacteurs et d'adjoints administratifs. Les choix de recrutement de l'autorité territoriale sont ainsi ouverts et peuvent s'adapter aux missions et responsabilités exercées. Par ailleurs, dans un souci de reconnaissance, le Gouvernement a souhaité revaloriser la rémunération des secrétaires de mairie. Par décret n° 2022-281 du 28 février 2022, il a ainsi doublé la nouvelle bonification indiciaire (NBI) accordée aux secrétaires de mairie exerçant dans les communes de moins de 2 000 habitants, en portant de 15 à 30 le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents. Les quatre cadre d'emplois auxquels peuvent appartenir les secrétaires de mairie sont en outre éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). **Le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé s'élève à 42 600 euros bruts pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie, 19 860 euros bruts pour les rédacteurs territoriaux et 12 600 euros bruts pour les adjoints administratifs territoriaux. Les employeurs territoriaux disposent ainsi de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et de renforcer l'attractivité de ce métier, dans la limite du principe de parité avec les agents des services de l'État** résultant de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique. Enfin, conscient du rôle

fondamental des secrétaires de mairie au bon fonctionnement des communes, le Gouvernement sera particulièrement attentif à leur situation dans le cadre des travaux portant sur l'accès, les parcours et les rémunérations dans la fonction publique, engagés en 2023. Ces travaux,

menés en concertation avec les employeurs territoriaux et les organisations syndicales, concernent l'ensemble de la fonction publique et permettront d'envisager des évolutions adaptées aux secrétaires de mairie.

\*\*\*

## **Actualisation des zones d'indemnités de résidence**

[Question écrite n° 1200 de Mme Anne Le Hénanff \(Horizons et apparentés - Morbihan \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 13/09/2022 page : 4019 – Réponse du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse publiée dans le JO Assemblée Nationale du 28/03/2023 page : 2931](#)

Les modalités d'attribution de l'indemnité de résidence sont actuellement fixées à l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, qui prévoit que son montant est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. La répartition actuelle des communes dans les trois zones de l'indemnité de résidence correspond aux zones territoriales d'abattement de salaires telles que déterminées par l'article 3 du décret n° 62-1263 du 30 octobre 1962, c'est-à-dire au classement opéré après-guerre par le ministère du travail pour instaurer une modulation géographique du salaire minimum national interprofessionnel en

fonction du niveau du coût de la vie dans chaque localité de travail. L'article 9 du décret du 24 octobre 1985 prévoit néanmoins la possibilité pour les communes d'être périodiquement reclassées, après chaque recensement général de la population effectué par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), pour tenir compte des modifications intervenues dans la composition des agglomérations urbaines et des agglomérations nouvelles. Depuis 2001, cependant, l'administration n'a matériellement plus la possibilité d'actualiser le classement des communes dans les trois zones d'indemnité de résidence. En effet, si l'INSEE a procédé, jusqu'en 1999, à des recensements généraux de populations tous les cinq ans, ce n'est plus le cas depuis 2004, date à laquelle leur ont été substitués des recensements annuels partiels qui ne permettent plus de faire évoluer simultanément le classement des communes. Dans ce contexte, une réforme de ce dispositif apparaît souhaitable dans la mesure où il s'appuie sur un zonage ne correspondant plus à la situation économique actuelle. En outre, le caractère proportionnel au traitement

du dispositif actuel ne répond pas totalement aux enjeux d'équité en termes de coût de la vie, et en particulier du coût du logement. Mais une telle réforme ne peut être limitée à un seul territoire car elle serait alors susceptible d'initier des effets reconventionnels sans pour autant régler les difficultés posées par la vétusté du système. Aussi, l'évolution du dispositif de l'indemnité de résidence doit être abordée dans le cadre d'une réflexion globale relative à la structuration de la rémunération des agents publics, mais également à la mesure des inégalités territoriales, et notamment sur la distinction qu'il convient d'opérer entre les éléments destinés à compenser les

coûts liés au logement et ceux servant à favoriser l'attractivité de certains territoires. Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a ainsi souhaité que ces questions soient abordées dans le cadre de la réforme pour l'attractivité de la fonction publique lancée le 1<sup>er</sup> février dernier à Nantes. Dans ce cadre, une refonte des accès, des parcours de carrières et des rémunérations sera proposée, en considérant également d'autres leviers de l'attractivité de l'employeur public tels que l'action sociale et le logement, la santé au travail ou bien encore l'égalité professionnelle.

\*\*\*

## Annuaire des services

### **STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : [bourse.emploi@cdg49.fr](mailto:bourse.emploi@cdg49.fr)

### **SERVICE PAYE**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : [paye@cdg49.fr](mailto:paye@cdg49.fr)

### **SERVICE GESTION DES CARRIERES**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26
- 02 72 47 02 27

Courriel : [carrieres@cdg49.fr](mailto:carrieres@cdg49.fr)

### **SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 14 18 95 (article 25)
- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- [article25@cdg49.fr](mailto:article25@cdg49.fr)
- [concours@cdg49.fr](mailto:concours@cdg49.fr)

### **SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES**

**DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- [formation.handicap@cdg49.fr](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto:instances.medicales@cdg49.fr)

### **SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 93

Courriel :

- [hygiene.securite@cdg49.fr](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto:comite.technique@cdg49.fr)

### **SERVICE DOCUMENTATION**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : [documentation@cdg49.fr](mailto:documentation@cdg49.fr)

\* 16H00 le vendredi