

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	10
Circulaires	-
Jurisprudence	5
Réponses ministérielles	8
Informations générales	1

Retrouvez le
CDG INFO

sur le site
www.cdg49.fr

N°2024-01

Publié le 18 janvier 2024



CDG INFO



Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 8
- Informations générales page 13
- Informations générales page 14
- Annuaire des services page 22



Textes officiels

Indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés des fonctionnaires hospitaliers.

[Arrêté du 22 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 16 novembre 2004 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés](#)

Pour les personnels qui bénéficieraient d'une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés dans les conditions fixées par le décret n°92-7 du

2 janvier 1992 et l'arrêté du 16 novembre 2004 (ceci pourrait concerner les sages-femmes territoriales, les puéricultrices cadres territoriaux de santé, les cadres territoriaux de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques, les puéricultrices territoriales, les infirmiers territoriaux en soins généraux, les rééducateurs territoriaux, les auxiliaires de puériculture territoriaux et les auxiliaires de soins territoriaux).

Le présent arrêté modifie, à compter du 1^{er} janvier 2024, le premier alinéa de l'article 1^{er} de l'arrêté du 16 novembre 2004, en remplaçant le montant de « 44,89 Euros » par le montant : « 60 euros ».

Enquête administrative - agréments.

[Décret n° 2023-1234 du 22 décembre 2023 complétant la liste des décisions pouvant donner lieu à une enquête administrative en application de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure](#)

Publics concernés : agents civils du ministère des armées et agents civils de la direction générale de la gendarmerie nationale occupant des emplois participant à l'exercice des missions de souveraineté de l'Etat ou relevant du

domaine de la sécurité ou de la défense, agents des communes, agents des établissements publics de coopération intercommunale et des syndicats mixtes chargés de la surveillance de la voie publique mentionnés à l'article L. 132-14-1 du code de la sécurité intérieure, personnes autorisées à accéder aux installations portuaires ne comprenant pas de zone à accès restreint, personnes physiques exerçant une activité de dirigeant ou de formateur aux activités privées de sécurité.

Objet : extension du champ des enquêtes administratives pouvant être sollicitées sur le fondement de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 24/12/2023.

Le décret étend la faculté de diligenter une enquête administrative préalablement au recrutement, à la nomination, à l'affectation de fonctionnaires et agents contractuels de la gendarmerie nationale et d'agents civils du ministère des armées sur des emplois participant aux missions de souveraineté de l'Etat ou relevant du domaine de la sécurité ou de la défense. **Il étend**

également cette faculté aux agréments des agents des établissements publics de coopération intercommunale et des syndicats mixtes mentionnés à l'article L. 132-14-1 du code de la sécurité intérieure et aux personnes autorisées à accéder aux installations portuaires ne comprenant pas de zone à accès restreint. Il étend enfin cette possibilité dans le domaine de la formation en sécurité privée aux dirigeants d'organismes de formation et aux formateurs.

Diverses mesures.

[LOI n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024](#)

L'article 64 complète les dérogations à la journée de carence en ajoutant l'interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique. Néanmoins, son application nécessite un décret d'application fixant la date d'effet. A défaut de décret, cette mesure sera applicable au plus tard le 1^{er} juillet 2024.

L'article 65 instaure une limite de trois jours à la durée des arrêts de travail prescrits ou renouvelés en télé-médecine.

L'article 80 prévoit qu'au plus tard au 1^{er} janvier 2025 ou selon la date fixée par décret d'application, l'allocation de proche aidant est versée dans la limite d'une

durée maximale fixée par décret, qui peut être renouvelée, selon des modalités fixées par décret, lorsque le bénéficiaire du congé de proche aidant est ouvert au titre de différentes personnes aidées, sans pouvoir excéder la durée maximale mentionnée à l'article L. 3142-19 du code du travail.

L'article 91 modifie l'article 14 du code des pensions civiles et militaires de retraites pour y adjoindre la référence au congé parental.

Cette loi modifie notamment l'article 17 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes concernant le bénéficiaire de la majoration de pension résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu pour le calcul de la pension de retraite des sapeurs-pompiers professionnels.

Promotion interne.

[Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions](#)

[statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

Objet : modification des dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Notice : la promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Le décret vient assouplir ce

mécanisme de contingentement, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux. A cette fin, il réduit le nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne ainsi que la durée pour appliquer les clauses de sauvegarde en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité. Le décret procède également à l'actualisation de certaines références afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique.

Diverses mesures.

[LOI n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024](#)

La loi de finance modifie notamment le titre II du livre VIII du code général de la fonction publique, en matière de CLM, il

est prévu pour le demi-traitement que cette part du traitement peut être portée à 60 % par décret en Conseil d'Etat si un accord conclu en application de l'article L. 221-2 le prévoit.

(Les principales mesures pour les collectivités concernent les concours financiers de l'Etat et la réduction du déficit).

Secrétaire général de mairie.

[LOI n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie](#)

A compter du **1^{er} janvier 2024**, pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général

des services. Le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

A compter du **1^{er} janvier 2028**, Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants, le maire nomme aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois classé au moins dans la catégorie B. Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les

communes de 2 000 habitants et plus, le maire nomme aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois classé dans la catégorie A, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services. Quel que soit le nombre d'habitants de la commune, le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

A compter du mois d'avril 2024 et jusqu'au 31 décembre 2027, les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie peuvent bénéficier d'une promotion interne dans un cadre d'emplois de la catégorie B, selon les modalités prévues à l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de ces dispositions, notamment les conditions d'ancienneté requise dans l'exercice des fonctions liées au secrétariat de mairie.

Outre les modalités de promotion interne mentionnées à l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, les statuts particuliers des cadres d'emplois de la catégorie B peuvent prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et ayant validé un examen professionnel sanctionnant

une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. La nature de cette formation, les modalités d'organisation de cet examen professionnel ainsi que la nature des épreuves sont précisées par décret. L'inscription sur cette liste d'aptitude permet d'être nommé dans l'un des cadres d'emplois de la catégorie B mentionnés au même premier alinéa pour exercer uniquement les fonctions de secrétaire général de mairie. Un décret précise la durée minimale d'exercice de ces fonctions.

Outre la formation initiale dont ils bénéficient en application du statut particulier dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée.

Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon.

L'article L332-8 concernant les recrutements d'agents contractuels sur emploi permanent est complété d'un aliéna visant les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Nominations équilibrées d'hommes et de femmes.

[Décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#)

Publics concernés : administrations de l'Etat, collectivités territoriales (**régions, départements, communes de plus de 40 000 habitants et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, Centre national de la fonction publique territoriale**), établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Objet : modification du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 et de diverses

dispositions dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation de nominations équilibrées d'hommes et de femmes dans les emplois supérieurs de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret modifie le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 pour mettre en œuvre les dispositions de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Il précise le périmètre des emplois soumis à ces obligations. Il détermine le calendrier de publication des données relatives aux primo-nominations ainsi que le montant de la contribution due en cas de non-respect de l'obligation de publication de ces données.

Assistants maternels.

[Arrêté du 27 décembre 2023 modifiant la liste des diplômes et certifications prévues au 2° du II de l'article D. 421-47 du code de l'action sociale et des familles](#)

Publics concernés : candidats à l'agrément d'assistants maternels, assistants maternels, gestionnaires des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans et des relais petite enfance, services départementaux de protection maternelle et infantile, conseils départementaux, maires, présidents d'établissement public de

coopération intercommunale compétent en matière d'accueil des jeunes enfants.

Objet : modification de la liste des diplômes et certifications ouvrant droit aux dispenses des heures de formation des assistants maternels consacrées aux compétences et connaissances relatives aux besoins fondamentaux de l'enfant.

Entrée en vigueur : 05/01/2024 .

Notice : cet arrêté a pour objet de compléter la liste des diplômes et certifications ouvrant droit aux dispenses des heures de formation des assistants maternels consacrées aux compétences et connaissances relatives aux besoins fondamentaux de l'enfant par des qualifications de niveau supérieur relatives à l'accueil de jeunes enfants.

CET.

[Décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)

Ce décret modifie les dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale afin de renvoyer à un arrêté le soin de fixer le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps.

Il entre en vigueur le 11 janvier 2024.

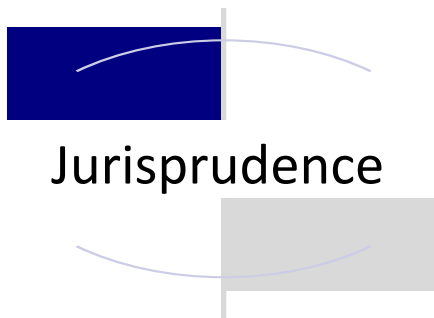
CET.

[Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)

Par principe, le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps, mentionné à l'article 7-1 du décret du 26 août 2004 susvisé, est fixé à **60 jours**.

Par dérogation au principe des 60 jours, le plafond global de jours, mentionné à l'article 7-1 du décret du 26 août 2004 susvisé, pouvant être maintenus sur un compte-épargne temps **au terme de l'année 2024 est fixé à 70 jours** ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60 jours, au nombre de jours épargnés augmenté de 10 jours.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de 60 jours prévu à l'article 1er peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret du 26 août 2004 susvisé.



Jurisprudence

Détachement – cas où aucun emploi correspondant à son grade n’est vacant dans sa collectivité ou établissement d’origine – maintien en surnombre – placement en disponibilité d’office – Absence de droit à l’allocation d’aide au retour à l’emploi.

[Conseil d’État, 1ère - 4ème chambres réunies, 29/11/2023, 470421, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« Il résulte de l’article 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, désormais repris à l’article L. 513-24 du code général de la fonction publique (CGFP), et de l’article 10 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 que la réintégration d’un fonctionnaire territorial est de droit à l’issue d’une période de détachement, ou à son terme initialement prévu s’il y a mis fin de manière anticipée sans que sa réintégration soit intervenue à cette date, et qu’il doit se voir proposer la première vacance ou création d’emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d’origine.

Lorsqu’aucun emploi n’est vacant, il appartient à sa collectivité d’origine de le maintenir en surnombre pendant une durée d’un an dans les conditions prévues à l’article 97 de la loi du 26 janvier 1984, désormais repris aux articles L. 542-4 et L. 542-5 du CGFP, c’est-à-dire en lui proposant en priorité tout emploi créé ou vacant en son sein correspondant à son grade, en étudiant la possibilité en son sein de le détacher ou de l’intégrer directement sur un emploi équivalent d’un autre cadre d’emplois et en examinant, en même temps que le font également la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et le centre de gestion, les possibilités de reclassement. A l’expiration de cette durée d’un an, au cours de laquelle l’agent conserve une rémunération correspondant à son indice, l’agent est pris en charge, toujours dans les conditions prévues à l’article 97 de la même loi, désormais repris aux articles L. 542-6 et suivants du CGFP, selon le cas, par le CNFPT ou par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l’établissement qui l’employait antérieurement à son détachement, qui exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l’autorité investie du pouvoir de

nomination. Pendant cette période de prise en charge, il reçoit une rémunération et se voit proposer tout emploi vacant correspondant à son grade.

L'agent qui relève, dans les conditions ainsi rappelées, d'une prise en charge, soit par sa collectivité ou son établissement d'origine, soit par le centre de gestion ou le CNFPT, ne saurait prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance instituée par l'article L. 5422-1 du code du travail.

Lorsqu'en revanche le fonctionnaire territorial, soit à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé en détachement, soit au cours de sa période de réintégration en surnombre, refuse un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il est placé en position de disponibilité d'office et ne peut alors prétendre, au bénéfice de l'allocation d'assurance instituée par l'article L. 5422-1 du code du travail dès lors qu'il ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi, à moins qu'il ne justifie son refus par un motif légitime.

En l'espèce, agent d'un centre communal d'action sociale placé en détachement ayant, à l'expiration de la période initialement prévue, refusé plusieurs

emplois correspondant à son grade qui étaient vacants au sein de la commune dont dépendait le CCAS. S'il est vrai que le CCAS est, en vertu de l'article L. 123 6 du code de l'action sociale et des familles (CASF), un établissement public, distinct de la commune, il résulte de ces dispositions et des autres dispositions de ce code qui le régissent, notamment les articles L. 123-4, L. 123-8 et R. 123-23, qu'il est obligatoirement créé dans toute commune d'au moins 1 500 habitants, la commune pouvant en exercer directement les attributions dans les communes plus petites, que son conseil d'administration est présidé par le maire, qui en nomme certains membres ainsi que le directeur, et que certaines de ses délibérations sont soumises à l'avis ou à l'avis conforme du conseil municipal. Dans ces conditions particulières, la proposition faite, à un agent d'un CCAS, pour l'application de l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984, d'un emploi correspondant à son grade relevant de la commune doit être regardée comme permettant d'assurer à l'intéressé le respect de son droit à se voir proposer un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine ».

Acte créateur de droit - retrait – CITIS.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 03/11/2023, 465818, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« Il résulte de l'article 37-9 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 que lorsque l'administration décide de placer un agent

en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), elle doit être regardée comme ayant, au terme de son instruction, reconnu l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie à l'origine de cette invalidité temporaire. Cette décision est créatrice de droits au profit de l'agent. Par suite, sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires contraires et hors le cas où il est satisfait à une demande de l'agent, l'autorité territoriale ne peut retirer ou abroger un

tel arrêté, s'il est illégal, que dans le délai de quatre mois suivant son adoption, et ne saurait ultérieurement, en l'absence de fraude, remettre en cause l'imputabilité au service ainsi reconnue.

Tel n'est pas le cas, toutefois, lorsque cette autorité, en application de l'article 37-5 du décret du 30 juillet 1987, a entendu faire usage de la possibilité qui lui est offerte, lorsqu'elle n'est pas en mesure d'instruire la demande de l'agent dans les

délais impartis, de le placer en CITIS à titre seulement provisoire et que la décision précise qu'elle peut être retirée dans les conditions prévues à l'article 37-9 du décret du 30 juillet 1987, un tel placement en CITIS à titre provisoire ne valant pas reconnaissance d'imputabilité, et pouvant être retiré si, au terme de l'instruction de la demande de l'agent, cette imputabilité n'est pas reconnue ».

Sanction de révocation – WhatsApp – messages à caractère raciste et discriminatoire.

[Conseil d'État, 6ème - 5ème chambres réunies, 28/12/2023, 474289, inédit au recueil Lebon](#)

Un agent « gardien de la paix exerçant ses fonctions dans l'unité d'aide et d'assistance judiciaire de la police de Rouen-Elbeuf, a, à la fin de l'année 2019, accepté l'invitation à participer, au moyen de la messagerie WhatsApp, à un groupe de discussion, créé en octobre 2019 par l'un de ses collègues et composé notamment de ses collègues fonctionnaires de police de l'unité d'aide et d'assistance judiciaire à laquelle il appartenait. Il y a tenu, à quatre reprises, des propos racistes et discriminatoires. La sanction de la révocation prononcée à son encontre l'a été, [...] à raison de ces faits mais également pour le motif que, témoin des propos violemment racistes, misogynes, antisémites et discriminatoires émis par les autres membres du groupe, il

n'a eu aucun comportement modérateur ou dissuasif. »

« La cour, qui a suffisamment motivé son arrêt sur ce point, a pu, sans erreur de droit, estimer que les faits reprochés à l'agent étaient constitutifs d'une faute de nature à justifier légalement une sanction, **même si les propos incriminés avaient été tenus au sein d'un groupe de discussion composé de collègues et si ces échanges étaient intervenus, en partie, en dehors du service.**

D'autre part, l'appréciation du caractère proportionné de la sanction au regard de la gravité des fautes commises relève de l'appréciation des juges du fond et n'est susceptible d'être remise en cause par le juge de cassation que dans le cas où la solution qu'ils ont retenue quant au choix, par l'administration, de la sanction est hors de proportion avec les fautes commises. En jugeant qu'eu égard à la gravité des manquements commis par l'intéressé, par nature incompatibles avec la qualité de fonctionnaire de police, et alors même que ce dernier pouvait se prévaloir de bons états de service, les faits qui lui étaient reprochés justifiaient la sanction de la révocation, la cour s'est

livrée à une appréciation des faits de l'espèce qui ne conduit pas au maintien d'une sanction hors de proportion avec les fautes commises. »

Le pourvoi de l'agent à l'encontre de l'arrêté portant révocation est rejeté.

FPE – Discipline – suspension de l'exécution de la sanction – caractère exécutoire – nouvelle sanction plus faible.

[Conseil d'État, 4ème / 5ème SSR, 07/10/2015, 381627, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« Lorsque le juge des référés a suspendu l'exécution d'une sanction en raison de son caractère disproportionné, l'autorité compétente peut, sans, le cas échéant,

attendre qu'il soit statué sur le recours en annulation, prendre une nouvelle sanction, plus faible que la précédente, sans méconnaître ni le caractère exécutoire et obligatoire de l'ordonnance de référé, ni le principe général du droit selon lequel une autorité administrative ne peut sanctionner deux fois la même personne à raison des mêmes faits, ce sans préjudice de l'obligation de retirer l'une ou l'autre des sanctions en cas de rejet du recours tendant à l'annulation de la sanction initialement prononcée ».

Accidents de service – entretien – altercation – comportement excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique – reconnaissance de l'accident du travail.

[CAA de MARSEILLE, 7ème chambre, 08/12/2023, 22MA01959, Inédit au recueil Lebon](#)

Une attachée territoriale exerçant les fonctions de secrétaire générale de mairie a, à la suite d'une altercation avec le maire, a été placée en congé de maladie,

puis a demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service de cet incident. En l'espèce, les juges ont relevé que le maire a eu un **comportement excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique**. Par suite, l'entretien que l'autorité hiérarchique a eu avec l'agent doit être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, alors même que l'intéressée aurait souffert d'un état anxio-dépressif préexistant. Par conséquent, en refusant de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident, le

maire a entaché sa décision d'une erreur d'appréciation et les magistrats lui enjoignent de prendre une décision reconnaissant l'imputabilité au service de l'accident de service.

A rapprocher de deux arrêts du Conseil d'Etat qui excluent la reconnaissance de

l'imputabilité en l'absence de comportement ou de propos n'excédant pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique (publié dans de précédent CDG info) : [Conseil d'État, 3ème chambre, 15/05/2023, 455610, Inédit au recueil Lebon](#) & [Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 27/09/2021, 440983](#)
[Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Informations générales

[Guide de la laïcité dans la fonction publique \(DGAFP\)](#)

« La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a donné un nouvel élan à la laïcité en instaurant l’obligation de former tous les agents des trois versants de la fonction publique au principe de laïcité et en créant des référents laïcité dans les administrations. Dans la poursuite de ces actions et afin de mieux accompagner les encadrants, les services des ressources humaines et plus généralement tous les agents publics désireux d’aller plus loin dans la connaissance de la laïcité, la direction générale de l’administration et de la fonction publique (DGAFP) et le bureau de la laïcité du ministère de l’intérieur et des outre-mer ont élaboré le premier Guide de la laïcité dans la fonction publique ».

[Source DGAFP](#)

Vous pouvez également consulter la rubrique Laïcité présente sur le site du Centre de Gestion sur laquelle vous trouverez de la documentation, la Charte de la laïcité dans les services publics, des liens utiles ainsi que des informations concernant le référent laïcité (dont les modalités de sa saisie) :

cdg49.fr>Accueil > Gestion RH > [Laïcité](#)



Réponses ministérielles



Prise en charge financière par les collectivités des assistants d'élèves en situation de handicap pendant le temps périscolaire

[Question écrite n° 07673 de M. GENET Fabien \(Saône-et-Loire - Les Républicains-R\) publiée dans le JO Sénat du 06/07/2023 - page 4173 - Réponse du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse publiée dans le JO Sénat du 07/12/2023 - page 6774](#)

Le système scolaire français accueille près de 480 000 élèves en situation de handicap ; c'est presque 50 % de plus qu'en 2017. En 2024, 3000 postes d'AESH supplémentaires seront créés, l'objectif étant d'avoir 140 000 AESH à la fin de l'année prochaine, soit 15 000 de plus qu'en 2022. En quelques années, les AESH sont devenus, par leur nombre, le deuxième métier de l'Éducation nationale. Il s'agit là d'une mobilisation forte et pérenne de l'État pour rendre l'école réellement accessible. L'inclusion des élèves en situation de handicap implique que leur accompagnement puisse être assuré si cela est nécessaire à la fois sur le

temps scolaire et sur le temps périscolaire. Le Conseil d'État a clairement affirmé, dans une décision du 20 novembre 2020, qu'il n'incombait pas à l'État d'organiser ni de prendre en charge financièrement l'accompagnement sur temps périscolaire. L'une des options possibles est la mise à disposition d'un AESH volontaire auprès de la collectivité contre remboursement. Les rectorats sont invités à systématiser avec les collectivités territoriales volontaires la signature de dispositifs de conventionnement destinés à fixer les principes d'emploi et de remboursement de ces personnels en vue d'assurer la continuité de l'accompagnement, en particulier pendant la pause méridienne. Ces conventions permettent d'améliorer à la fois l'accompagnement des élèves en situation de handicap, en permettant une plus grande continuité, et la rémunération des AESH, qui augmentent ainsi leur temps de travail. Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse a lancé une enquête auprès des rectorats pour savoir combien de conventions ont été conclues avec les collectivités, selon quelles modalités et le nombre d'ETP que cela représente. En effet, même lorsque

les collectivités prennent en charge la rémunération des AESH sur temps

périscolaire, cela vient "consommer" l'autorisation d'emplois du ministère.

Absence maladie longue durée des fonctionnaires

[Question écrite n° 8637 de M. Emmanuel BLAIRY publiée dans le JOAN du 06/06/2023 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JOAN du 05/12/2023 - page 10997](#)

Les situations des salariés de droit privé et des fonctionnaires ne peuvent se comparer complètement en matière de droits à congé ou absence en cas de longue maladie. Toutefois, comme les salariés de droit privé, les fonctionnaires bénéficient bien de périodes rémunérées, notamment en cas d'affections graves et durables, pour se faire soigner. Celles-ci prennent la forme de congés dont les principes sont rappelés ci-dessous. En application des articles L. 822-2 à L. 822-17 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire en activité a droit à plusieurs types de congés maladie : - Un congé de maladie ordinaire d'un an maximum pour les pathologies les plus courantes, indemnisé à hauteur de trois mois à plein traitement, hors jour de carence, et de neuf mois à demi-traitement ; - Un congé de longue maladie (CLM), utilisable de façon continue ou discontinue, notamment dans le cadre d'affections nécessitant un traitement et des soins prolongés, d'une durée de trois ans

maximum dont un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement ; - Un congé de longue durée (CLD) de cinq ans maximum si le fonctionnaire est atteint par l'une des maladies graves listées au niveau législatif et qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ce congé est indemnisé à hauteur de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement. À la différence du congé de longue durée (CLD), le droit à congé de longue maladie se renouvelle dès lors que le fonctionnaire a repris ses fonctions pendant au moins un an. Le CLM est ainsi mieux adapté pour les maladies chroniques et invalidantes nécessitant un traitement et des soins prolongés. Plusieurs dispositifs permettent le maintien et le retour en emploi du fonctionnaire, s'il est atteint de maladies nécessitant des soins continus. D'une part, le médecin du travail peut proposer des aménagements de poste de travail justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent public : dérogation aux plages horaires fixes de présence, télétravail (le nombre de jours de télétravail peut être porté à cinq jours par semaine pendant une période maximale de six mois). D'autre part, un temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire dans la perspective de sa réadaptation à l'emploi ou parce que la reprise du travail est de nature à améliorer son état de santé

(accordé par période de trois mois après avis médicaux, durée maximale d'un an, exercé de manière continue ou discontinuée et rémunéré à plein traitement). Les droits des fonctionnaires en matière d'arrêt pour raisons de santé sont donc clairement constitués, même s'ils peuvent se différencier de ceux des salariés du secteur privé. Toutefois, conscients des difficultés auxquelles les fonctionnaires malades peuvent être confrontés, s'agissant en particulier du niveau des ressources dont ils peuvent continuer à bénéficier en cas d'arrêt de travail dûment constaté face à une longue

maladie, les pouvoirs publics ont engagé des actions volontaristes dans le cadre du dialogue social. C'est ainsi qu'ont été conclus deux accords de portée historique, le 11 juillet 2023 pour la fonction publique territoriale et le 20 octobre dernier pour la fonction publique d'État, pour renforcer la prévoyance des agents de la fonction publique et majorer significativement le revenu de remplacement en cas d'arrêt pour longue maladie. Sur cette base, le gouvernement poursuit des travaux pour faire évoluer les conditions d'articulation du congé de longue maladie et du congé de longue durée des fonctionnaires

Application du dispositif de retraite progressive dans la fonction publique

[Question écrite n° 12373 de M. Christophe Plassard \(Horizons et apparentés - Charente-Maritime\) publiée dans le JOAN du 24/10/2023 page : 9359 Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JOAN du 02/01/2024 page : 109](#)

Introduite par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, la retraite progressive des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique permet d'adapter la fin de sa carrière afin de faciliter la transition vers la retraite. La retraite progressive est ouverte à partir de l'âge légal de départ à la retraite des fonctionnaires de catégorie sédentaire, minoré de deux ans. Elle

requiert une durée d'assurances de 150 trimestres et une autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel. Ce nouveau dispositif induit des procédures nouvelles pour les trois catégories d'acteurs concernés que sont les fonctionnaires, les employeurs ainsi que les organismes gestionnaires des régimes de retraite. Afin d'accompagner ces différents acteurs dans la mise en place de ce nouveau dispositif, le ministère de la transformation et de la fonction publiques a d'ores et déjà publié, le 6 septembre dernier, une circulaire relative à la retraite progressive pour la fonction publique de l'État, s'adressant tant aux fonctionnaires, aux employeurs qu'au service des retraites de l'État. Cette circulaire est consultable sur le site [Legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr). Une circulaire sera très prochainement publiée pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant du régime de la CNRACL et une instruction en la matière fera de même

pour les ouvriers des établissements industriels de l'État. Ces documents permettront de parfaire l'information mise

à disposition des employeurs par les caisses de retraite.

Délais de remboursement par l'employeur du forfait « mobilités durables »

[Question écrite n° 05969 de Mme Christine Herzog \(Moselle - UC-R\) publiée le 23/03/2023 publiée dans le JO Sénat du 23/03/2023 - page 1966 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 04/01/2024 - page 38](#)

La parlementaire souhaite connaître le délai maximum de versement du forfait « mobilités durables » par les employeurs publics relevant des trois versants de la fonction publique, lorsque les agents ont déposé cette demande dans les temps impartis, c'est-à-dire avant la fin de l'année N pour un versement par l'employeur en année N+1. Le versement du forfait « mobilités durables », prévu par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 et mis en place dans les trois versants de la fonction publique afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, a vocation à assurer la prise en charge des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Le bénéfice du « forfait mobilités durables » est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par

l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé. Une exception a cependant été prévue au titre des déplacements effectués au cours de l'année 2022 pour ceux d'entre eux réalisés à l'aide de l'un des nouveaux moyens de transport rendus éligibles au 1er septembre 2022 (engin de déplacement personnel motorisé, location ou mise à disposition d'un cyclomoteur, motocyclette ou d'un engin de déplacement motorisé ou non, recours à un service d'auto-partage). A ce titre, la foire aux questions « forfait mobilités durables » (FMD) de la direction générale de l'administration et de la fonction publique mise à jour le 14 décembre 2022 préconise d'admettre en gestion le dépôt de déclaration sur l'honneur par les agents après le 31 décembre 2022, sans que cela donne lieu à un décalage excessif des dates de versement du forfait. Les articles 5 des décrets n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du forfait mobilités durables dans la fonction publique de l'Etat, n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du forfait mobilités durables dans la fonction publique territoriale et n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 relatif au versement du forfait mobilités durables dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux prévoient que le

versement du forfait soit effectué l'année suivant celle du dépôt de cette déclaration sur l'honneur. **Si l'employeur a juridiquement la possibilité de procéder au versement au plus tard à la fin de l'année N+1 au titre de l'année N, un versement en une seule fraction en début d'année est préconisé par la foire aux**

questions précitée. Ce délai doit néanmoins être adapté par les employeurs pour tenir compte du temps de traitement des formulaires et de mise en paye. Les délais de versement du forfait "mobilités durables" feront, dans ce cadre, l'objet d'un suivi attentif.

Remboursement des titres de transports par les employeurs publics

[Question écrite n° 05162 de M. Pascal Savoldelli \(Val-de-Marne - CRCE\) publiée dans le JO Sénat du 09/02/2023 - page 920 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 04/01/2024 - page 37](#)

L'article L. 3261-2 du code du travail, rendu applicable aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics par l'article L. 3261-1 du même code, prévoit que l'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis notamment au moyen de transports publics de personnes. Pris pour l'application de l'article L. 3261-2 du code du travail, le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 modifié définit les modalités de prise en charge partielle du prix de ces titres

d'abonnement pour les agents des trois fonctions publiques. Son article 2 prévoit en particulier que cette prise en charge partielle par les employeurs publics correspond à un pourcentage du tarif des abonnements. Il ne permet pas aux organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de porter, de manière facultative, ce pourcentage à un niveau supérieur. Le ministre de la transformation et de la fonction publiques a toutefois annoncé lors de la conférence salariale du 12 juin dernier que le pourcentage de prise en charge du prix des titres d'abonnements souscrits par les agents publics pour accomplir leurs déplacements domicile-travail serait augmenté afin de soutenir leur pouvoir d'achat. Conformément à cet engagement, le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 porte, à compter du 1er septembre 2023, de 50 à 75 % le taux de cette prise en charge. Cette mesure représente par exemple environ 19 euros mensuels pour un agent public ayant souscrit un passe Navigo en Île-de-France. Ce relèvement, commun aux agents des trois fonctions publiques, s'impose aux collectivités territoriales et à leurs

établissements publics conformément aux articles précités du code du travail. Il n'a par ailleurs aucune incidence sur les modalités d'assujettissement fiscal et social de cette prise en charge. L'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur prévue à l'article L. 3261-2

du code du travail n'est pas assujetti à l'impôt sur le revenu et à la contribution sociale généralisée en application, respectivement, des articles 81 du code général des impôts et L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale.

Congés de transition professionnelle

[Question écrite n° 06585 de Mme Annie Le Houerou \(Côtes-d'Armor - SER\) publiée dans le JO Sénat du 04/05/2023 - page 2909 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 04/01/2024 - page 40](#)

Issu de l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 et désormais codifié à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique (CGFP), le congé de transition professionnelle, auparavant circonscrit aux restructurations et suppressions d'emploi dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, permet à ses bénéficiaires de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation d'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures et sanctionnée par une certification professionnelle, susceptible d'être prolongé par un congé de formation professionnelle. Aux termes du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007, l'administration d'emploi prend en charge

les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent. Par ailleurs, l'agent en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. En application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, les primes et indemnités peuvent être maintenues pendant ce même congé, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État, soit 80 % du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle. Si la charge financière pesant sur l'employeur peut être un frein pour les plus petites collectivités, il convient de rappeler que l'attribution de ce congé n'est jamais de droit, mais laissée à l'appréciation de l'employeur. En outre, si l'administration informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé, le silence gardé par l'administration à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande, et en tout état de cause, en cas d'acceptation, le bénéfice du

congé peut être différé dans l'intérêt du service. Par ailleurs, la demande de congé de transition professionnelle devant être formulée soixante jours au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation, l'employeur peut, le cas échéant, prendre en considération ces contraintes, notamment budgétaires, en amont de la mise en oeuvre effective du dispositif et en apprécier l'opportunité y compris financière. Enfin, comme sus-évoqué, si la collectivité maintient la rémunération de l'agent pendant le congé, elle peut, en application de l'article 40 du décret de 2007, fixer un plafond de prise en charge des frais de formation. Quant à

la perspective évoquée d'une mutualisation du coût du congé de transition professionnelle, outre la complexité de mise en oeuvre, un tel projet qui ne pourrait être traduit qu'avec l'accord des employeurs territoriaux, conduirait nécessairement à identifier des modalités nouvelles de financement. La question du financement pourra être utilement abordée dans le cadre des travaux faisant suite à la remise au Gouvernement, le 16 novembre dernier, du rapport de la mission d'inspection relative à la préfiguration du fonds en faveur de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale.

Calcul de la retraite des fonctionnaires sur cotisations réelles

[Question écrite n°6016 de Mme Mireille Clapot \(Renaissance - Drôme\) publiée dans le JOAN du 28/02/2023 page : 1896-Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JOAN du 09/01/2024 page : 288](#)

Les fonctionnaires liquident leur pension de retraite sur la base du traitement correspondant à l'indice effectivement détenu depuis au moins 6 mois à la date de cessation d'activité. Toutefois, il est possible de déroger à ce principe pour les fonctionnaires qui ont détenu pendant un certain temps et dans certaines conditions, un indice supérieur à l'indice

de fin de carrière. Dans ce cas, la liquidation de la pension peut s'effectuer, en application du II de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite, sur la base de cet indice supérieur, à la condition que l'agent ait été autorisé à la suite d'une demande expresse de sa part à continuer à cotiser pour sa pension, sur la base de cet indice supérieur. Concrètement, le montant de la pension peut être calculé à partir des derniers traitements soumis à cotisations afférents soit à un grade détenu pendant au moins quatre ans au cours des quinze dernières années lorsqu'ils sont supérieurs aux traitements de fin de carrière, soit à l'occupation durant deux ans au moins pendant les quinze dernières années d'activité de certains emplois, à l'instar d'emplois supérieurs ou d'emplois de chefs de service d'administration centrale.

Fonctionnaires et agents publics - Mi-temps thérapeutique dans l'emploi public

[Question écrite n°8213 de M. Gérard Leseul \(Socialistes et apparentés \(membre de l'intergroupe NUPES\) - Seine-Maritime\) publiée dans le JOAN du 23/05/2023 page : 4594 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JOAN du 09/01/2024 page : 289](#)

Le droit à temps partiel pour raison thérapeutique pour les fonctionnaires ne se confond pas, comme pour les salariés du privé, avec le droit à indemnisation en cas d'incapacité de travail. Il s'inscrit dans une logique de droits distincts des droits à congés pour raisons de santé. Il est strictement encadré par des dispositions législatives et réglementaires qui s'imposent aux employeurs publics. Il ne peut être inférieur au mi-temps, s'exerce de manière continue ou discontinue pendant un an au maximum et se reconstitue après un délai d'un an. A la différence du droit applicable aux salariés du secteur privé, l'intégralité du traitement du fonctionnaire en temps partiel pour raison thérapeutique est maintenue, que l'agent ait bénéficié de

congés pour raisons de santé ou non, et quelle que soit la durée de ces congés. Les fonctionnaires peuvent, par ailleurs, bénéficier de congés longs pour raisons de santé, de façon continue ou discontinue : le congé de longue maladie (3 ans) ou le congé de longue durée (5 ans). L'accord interministériel relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance - incapacité de travail, invalidité, décès - dans la fonction publique de l'État qui vient d'être signé le 20 octobre dernier va permettre, notamment, de renforcer la prise en charge des agents qui font face à une incapacité de travail pour raisons de santé et de favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi des agents concernés par l'incapacité et l'invalidité. L'accord conclu le 11 juillet 2023 entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale poursuit le même objectif. Les négociations qui s'engagent dans la fonction publique hospitalière poursuivront la même finalité. Les conditions d'accès au congé de longue maladie seront améliorées et l'assiette de rémunération prise en compte pour le calcul du niveau d'indemnisation du congé de longue maladie sera élargie aux primes et indemnités perçues par l'agent.

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
- inspection@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