

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	3
Circulaires	1
Jurisprudence	11
Réponses ministérielles	4
Informations générales	1

---

Retrouvez le  
CDG INFO

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

**N°2024-02**

Publié le 8 mars 2024



# CDG INFO



---

Sommaire :

• Textes officiels	page 2
• Jurisprudence	page 4
• Circulaires	page 13
• Informations générales	page 14
• Informations générales	page 15
• Annuaire des services	page 20

\*\*\*



## Textes officiels

### **Cotisation d'assurance vieillesse et maladie (CNRACL).**

[Décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024 relatif aux taux de cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#)

Publics concernés : employeurs territoriaux et hospitaliers.

Objet : modification des taux de cotisation d'assurance vieillesse et maladie applicable aux employeurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Entrée en vigueur : le texte s'applique aux cotisations de sécurité sociale dues au

titre des périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Notice : le texte fixe le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers à 31,65 %. Il fixe également, au titre de l'année 2024, le taux de la cotisation d'assurance maladie applicable aux rémunérations versées aux mêmes agents à 8,88 %. Il codifie enfin les dispositions prévoyant une surcotisation volontaire pour les fonctionnaires à temps partiel et neutralise l'effet de la hausse du taux de la cotisation patronale sur cette surcotisation pour les fonctionnaires ayant préalablement opté pour la payer.

\*\*\*

### **Congé de présence parentale.**

[Décret n° 2024-78 du 2 février 2024 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale](#)

Publics concernés : parents d'enfants malades ou en situation de handicap, bénéficiaires d'un congé de présence parentale, bénéficiaires de l'allocation

journalière de présence parentale, caisses primaires d'assurance maladie, caisses d'allocations familiales et caisses de mutualité sociale agricole.

Objet : modalités de mise en œuvre du renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 5 février 2024.

Notice : le décret tire les conséquences réglementaires de la suppression de l'accord explicite du service de contrôle

médical en cas de renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale au regard du traitement de la pathologie ou du besoin

d'accompagnement de l'enfant. Les mêmes modifications sont introduites pour les agents titulaires et non titulaires des trois fonctions publiques.

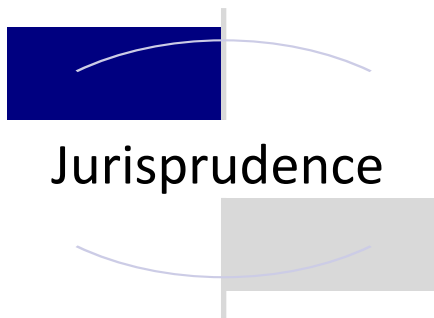
\*\*\*

### **Brevets d'aptitude - animateur.**

[Arrêté du 30 novembre 2023 modifiant l'arrêté du 15 juillet 2015 relatif aux brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs](#) (JO du 28/02/2024)

Le présent texte modifie l'arrêté du 15 juillet 2015 relatif aux brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs. Il apporte des précisions en matière de sensibilisation des mineurs et de partage des valeurs de la République.

\*\*\*



## Jurisprudence

### **Non renouvellement de contrat – promesse de renouvellement – intérêt du service – contexte social.**

[CAA de VERSAILLES, 6ème chambre,  
23/11/2023, 22VE01195, Inédit au recueil  
Lebon](#)

Le directeur général d'un théâtre, contractuel, à fait l'objet d'une décision de non renouvellement de son contrat.

L'autorité territoriale a considéré que le poste choix du directeur « ne pouvait avoir lieu sans publicité préalable de l'emploi et examen des potentielles candidatures » et que la sélection « devrait être décidée par un jury de concours compte tenu en particulier du contexte de crise sociale interne au théâtre dans lequel s'inscrivait cette nomination », un syndicat réclamant le départ du directeur, lui attribuant « une baisse d'activité de l'orchestre symphonique et multipliant les préavis de grève et les actions, dont la presse locale et nationale s'est rapidement fait écho ». Les magistrats ont considéré que « dans ce contexte regrettable de détérioration des

relations de travail entre le directeur et une partie des membres de l'orchestre symphonique, de nature à perturber le bon fonctionnement du service, le maire nouvellement élu [...] pouvait pour ce seul motif, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation et nonobstant la promesse faite en février, décider, dans l'intérêt du service, de ne pas renouveler son contrat.

Bien que le directeur avait été assuré du renouvellement de son contrat, les juges précisent que la décision de ne pas renouveler le contrat n'est en l'espèce pas entachée d'illégalité et ne saurait par suite engager la responsabilité de la collectivité.

Les magistrats confirment, néanmoins, « compte tenu des attentes légitimes [de l'agent] au regard des assurances qui lui avaient été données quant au renouvellement de son contrat et de l'information tardive de la décision finale de la commune » la condamnation de la commune à verser 5000 € au titre du préjudice moral.

\*\*\*

**CITIS – placement en CITIS provisoire (non) – actes créateurs de droits – retrait d'un acte administratif – conditions.**

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

En l'espèce, une autorité territoriale a placé un agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) sans indiquer dans l'arrêté qu'il s'agissait d'un CITIS provisoire. Le maire n'a ainsi pas fait usage de la possibilité offerte par la réglementation de pouvoir

ultérieurement revenir sur un arrêté provisoire ne reconnaissant pas l'imputabilité quand les délais d'instruction sont dépassés. La décision doit ainsi être analysée comme un placement en congé pour invalidité temporaire imputable au service créateur de droit pour l'agent. Ainsi, 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 4 mois suivant son adoption, et ne saurait ultérieurement, en l'absence de fraude, remettre en cause l'imputabilité au service ainsi reconnue.

\*\*\*

**Transfert de personnel – Activité accessoire – substitution d'une communauté d'agglomération à un syndicat mixte.**

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 20/12/2023, 459883, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« Il résulte de l'article L. 5216-6 du code général des collectivités territoriales (CGCT), relatif à la substitution d'une communauté d'agglomération à un syndicat mixte dont le périmètre est identique au sien, et du deuxième alinéa de l'article L. 5211-41 de ce code, relatif à la transformation d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) auquel il est renvoyé pour les conditions de cette substitution, éclairés

par les travaux préparatoires de la loi n° 99-586 du 12 juillet 1999 dont sont issues ces dernières dispositions, que le législateur, qui a entendu éviter les effets de discontinuité en cas de substitution d'un établissement public de coopération intercommunale à un syndicat mixte, n'a assorti les dispositions prévoyant que l'ensemble des personnels de l'établissement transformé est réputé relever du nouvel établissement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes, d'aucune restriction quant à leur champ d'application, qui couvre également, par conséquent, la situation des personnels exerçant une activité accessoire conformément aux dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 ».

**Temps de travail – report infra-annuel entre périodes de référence – report sur les obligations de l’année suivante – illégalité.**

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 26/02/2024, 453669, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« Les articles 1, 4 et 6 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 fixent pour le décompte du temps de travail un maximum annuel à respecter, sans préjudice des heures supplémentaires,

quelle que soit l’organisation en cycles de travail. ...Dès lors, s’ils permettent à l’autorité compétente de prévoir, dans les conditions fixées au troisième alinéa de l’article 6, des reports infra-annuels de déficits ou d’excédents horaires entre périodes de référence, **ils font en revanche obstacle à ce que l’écart constaté entre le service annuel horaire effectué par un agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis puisse avoir pour effet de modifier, par report, ses obligations horaires de l’année suivante** ».

\*\*\*

**Refus de reconnaissance de l'imputabilité au service – secret médical – motivation de l’acte – divulgation d’information couverte par le secret médical -absence d’illégalité.**

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 16/02/2024, 467533, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Il résulte des articles L. 211-2, L. 211-5, L. 211-6 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l’administration (CRPA) ainsi que de l’article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et

obligations des fonctionnaires que le refus de reconnaître l’imputabilité au service d’un accident est au nombre des décisions qui doivent être motivées. Si le respect des règles relatives au secret médical ne peut avoir pour effet d'exonérer l’administration de l'obligation de motiver sa décision, dans des conditions de nature à permettre au juge de l’excès de pouvoir d’exercer son contrôle, elle ne peut divulguer des éléments couverts par le secret médical. **Toutefois, la circonstance que la décision comporterait de tels éléments n’est pas, par elle-même, susceptible de l’entacher d’illégalité.**

\*\*\*

**Contractuel – CDD conclu pour une durée qui conduit, en cours d'exécution du contrat, à dépasser la durée maximale de six années – Absence de transformation tacite en CDI.**

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 26/02/2024, 472075, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée (CDD) ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat.

Il résulte en revanche des articles L. 332-9, L. 332-10 et L. 332-11 du code général de la fonction publique (CGFP) que si une collectivité ou un établissement décide de renouveler l'engagement d'un agent territorial recruté par un CDD, cette collectivité ou cet établissement ne peut

le faire que par une décision expresse et pour une durée indéterminée si l'agent justifie d'une durée de services publics de six ans au moins auprès de la même collectivité ou du même établissement sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

**Dans l'hypothèse où ces conditions d'ancienneté sont remplies par un agent territorial avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en contrat à durée indéterminée (CDI).** Dans un tel cas, les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance ».

\*\*\*

**Discipline – exclusion temporaire – non bis in idem – courrier invitant à agent à garder son calme et à s'abstenir de menacer ses collègues – courrier ne constituant pas une sanction.**

[CAA de BORDEAUX, 6ème chambre, 18/04/2023, 21BX03631, inédit au recueil Lebon](#)

Une sanction d'expulsion temporaire de fonction de trois jours a été infligée à un

agent pour des propos insultants et des menaces envers des collègues.

Les magistrats relèvent que les faits ayant fondé la sanction sont établis et que la sanction d'exclusion de trois jours n'est pas disproportionnée.

En outre, les magistrats écartent la méconnaissance du principe non bis in idem, estimant que l'envoi d'une lettre invitant l'agent, à l'avenir, à garder son calme et à s'abstenir de menacer ses

collègues ne constituent pas une sanction disciplinaire d'avertissement.

La cour d'appel de Bordeaux rejette la demande de l'agent et annule le jugement

du tribunal administratif de La Réunion qui avait prononcé l'annulation de l'exclusion.

\*\*\*

### **Erreur matérielle (non) – création de droit.**

[Conseil d'État, 7ème chambre, 22/02/2024, 474779, inédit au recueil Lebon](#)

« Une agente hospitalière a été nommée au sein d'un établissement au premier grade du corps des infirmiers afin d'exercer des fonctions de formatrice. L'article 2 de cette décision prévoit que l'agente sera rémunérée sur la base du sixième échelon auquel correspondent des indices résultant de la grille indiciaire issue de la réforme "parcours professionnels, carrières et rémunérations". Pour rejeter la demande de l'intéressée tendant, d'une part, à l'annulation de la décision de refus de régularisation de sa situation au regard des dispositions de cet article 2 et de la décision de rejet de sa demande indemnitaire et, d'autre part, à ce que l'établissement soit condamné à l'indemniser du préjudice causé par la différence entre les rémunérations perçues et celles qu'elle estimait lui être dues en application de cette décision, la cour administrative d'appel de Paris a jugé

que l'indice qui y était mentionné résultait, à l'évidence, d'une pure erreur matérielle et n'était pas de nature à faire naître des droits à son profit.

Toutefois, les circonstances relevées par l'arrêt, que l'agente ne pouvait légalement se voir accorder l'avancement d'échelon prévu par cette décision, que l'établissement s'était heurté à des difficultés dans la mise en œuvre de la réforme "PPCR" et qu'il n'a jamais rémunéré l'agente au sixième échelon de la nouvelle grille indiciaire mentionné dans la décision du 2 janvier 2017 ne suffisent pas à faire regarder les mentions de l'échelon et de l'indice de rémunération figurant dans la décision du 2 janvier 2017 comme résultant, à l'évidence, d'une pure erreur matérielle, privant ces dispositions de toute existence légale et ôtant à celles-ci tout caractère créateur de droit au profit de l'intéressée. Par suite, en retenant que ces dispositions résultaient d'une pure erreur matérielle et n'étaient pas créatrices de droit au profit de l'intéressée, la cour administrative d'appel de Paris a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis ».



\*\*\*

**Licenciement pour insuffisance professionnelle – absence de fiche de poste – absence d’entretien d’évaluation.**

[Tribunal administratif de Pau, 11/01/2024, 2303176, Juge des référés](#) (pas de lien Légifrance)

Pour caractériser l’inaptitude d’une secrétaire de mairie, intercommunale, « à exercer ses fonctions et prononcer son licenciement pour insuffisance professionnelle, la maire [d’une des deux communes employant l’agente] s’est fondée sur son incapacité à exercer les fonctions relevant du grade d’adjoint administratif territorial, l’absence de réalisation de certaines tâches administratives comme la préparation et le suivi des séances du conseil municipal, des erreurs d’orthographe dans les documents, des erreurs dans les actes d’état civil, l’absence de mise à jour du logiciel de l’état civil, l’absence de gestion du cimetière, le défaut de rangement et de classement des documents, la perte d’une clé USB du maire, l’absence de réalisation des tâches relevant des finances, l’insuffisance dans les réponses apportées aux élus et dans l’accueil des administrés, le manque de diligence et

d’organisation, l’absence de rigueur dans l’exécution du travail.

**Eu égard à l’absence de fiche de poste déterminant les fonctions précises attendues de l’agente** depuis sa titularisation au grade d’adjoint administratif territorial (catégorie C), à **l’absence d’entretien d’évaluation** avant l’entretien du 22 décembre 2021 **qui aurait pu permettre de déterminer les éventuelles lacunes professionnelles de la requérante et les moyens à mettre en place afin de l’accompagner pour y remédier**, à l’appréciation portée sur sa manière de servir par [la seconde] commune auprès de laquelle l’agente exerce également des fonctions de secrétaire de mairie, et à **l’absence de preuve des conséquences de sa manière de servir** sur la relation avec les élus ou les finances de la commune, le moyen tiré de l’erreur d’appréciation entachant les motifs d’insuffisance professionnelle, est propre à créer, en l’état de l’instruction, un doute sérieux sur la légalité de l’arrêté contesté ».

Le juge des référés suspend l’exécution de la décision de licenciement jusqu’à ce qu’il soit statué au fond.

\*\*\*

**Discipline – refus de demander une autorisation d’absence – motif médical – Avertissement.**

[Tribunal Administratif de Marseille, 8ème Chambre, 8 février 2024, 2110953](#) (pas de lien)

Une adjointe administrative conteste l'avertissement que lui a infligé l'autorité territoriale à la suite d'une procédure disciplinaire, pour s'être absentée du service sans autorisation pour motif médical et pour avoir refusé de demander l'autorisation à sa hiérarchie de s'absenter lors de deux journées. « **La circonstance qu'elle aurait systématiquement informé sa hiérarchie au préalable et dans un délai raisonnable de ses rendez-vous médicaux dont, par ailleurs, le calendrier serait fixé par les seuls médecins et non par elle-même, et qu'elle aurait adressé les arrêts de travail et les bulletins de**

**situation relatifs à son état de santé à l'administration et ce, dans les délais réglementaires, est sans incidence sur la légalité de la sanction disciplinaire** ». L'agente s'est « volontairement affranchie de solliciter une ASA, ou toute autre autorisation d'absence, auprès de sa hiérarchie malgré la demande de celle-ci alors que les agents doivent se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique ».

Les juges considèrent pour ces motifs qu'une sanction disciplinaire est justifiée, et qu'un avertissement n'est pas disproportionné.

\*\*\*

### **Reclassement – recherche effective et sérieuse de la commune.**

[CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 06/10/2023, 22MA00507, Inédit au recueil Lebon](#)

Un « adjoint technique territorial, a été victime, le 4 juillet 2006, alors qu'il était affecté au service de la propreté urbaine d'une commune, d'un accident à l'origine d'une lésion du poignet droit, qui a été reconnu imputable au service, tout comme ses trois rechutes [...]. Placé en congé de maladie imputable au service, il a saisi à plusieurs reprises le maire d'une demande de reclassement. Il a demandé

au tribunal administratif de Toulon d'annuler les courriers des 30 juin 2017, 27 juillet 2018 et 8 janvier 2019 que lui a adressés le maire en réponse à ses demandes et de condamner cette commune à l'indemniser des préjudices qu'il impute à ces décisions ».

Les juges rappellent que « **l'employeur doit être regardé comme ayant satisfait à son obligation de reclassement s'il établit être dans l'impossibilité de trouver un nouvel emploi approprié aux capacités de son agent malgré une recherche effective et sérieuse** ».

En l'espèce, concernant le premier courrier, le maire avait préalablement convoqué l'intéressé à un entretien « pour étudier les possibilités de reclassement et

au cours duquel, selon les termes du compte-rendu qui en est fait et dont le contenu n'est pas contesté, il lui a été précisé que les postes dans lesquels il suggérait d'être reclassé, notamment celui d'agent de surveillance de la voie publique (ASVP), n'étaient pas vacants et que, au regard de ses qualifications et des restrictions médicales dont il fait l'objet, « la collectivité ne dispose pas de poste vacant correspondant ». Le conseil de l'agent a un mois plus tard par courrier suggéré le reclassement de l'agent en qualité d'ASVP. L'autorité territoriale lui a indiqué dans le premier courrier contesté « qu'aucun poste n'est vacant depuis l'entretien du 2 février et joint l'arrêté du 30 juin 2017 qui place l'intéressé en congé maladie dans l'attente de son reclassement. Compte tenu de tous ces éléments que le requérant ne conteste pas sérieusement, la commune démontre que, à la date du courrier contesté et malgré une recherche effective et sérieuse, il n'existait aucun emploi vacant et approprié pouvant être proposé à l'intéressé ».

Concernant le deuxième courrier de l'autorité territoriale, « la commune a informé l'agent de l'ouverture de six postes mais lui a indiqué qu'il ne pouvait être reclassé sur aucun d'entre eux **soit en raison de l'absence de qualifications adéquates, soit de l'inaptitude au cadre d'emploi** des adjoints techniques soit de l'absence de présentation à un concours. Les deux premiers motifs ne sont pas contestés par le requérant alors qu'il ressort en tout état de cause des pièces du dossier qu'il n'avait aucune des qualifications requises pour occuper les postes de responsable du service juridique, d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Atsem) ou d'agent de la commande publique et que son état de santé était incompatible avec les postes d'agent du service de propreté ou du

service maintenance. En outre, l'obligation de reclassement **ne saurait avoir pour conséquence d'imposer à l'employeur de proposer à l'agent concerné un emploi dont l'accès est subordonné à la réussite à d'un examen professionnel ou à l'inscription sur une liste d'aptitude, quand bien même cet agent remplirait les conditions d'ancienneté** auxquelles cette inscription est subordonnée. Dès lors qu'il n'est pas contesté que tel était le cas de l'emploi d'agent de gardien-brigadier de la police municipale, la commune n'était donc pas tenue, au titre de son obligation de reclassement, de lui proposer un tel emploi. Enfin, **il ne ressort pas non plus des pièces du dossier qu'il existait un emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé.** Compte tenu de tous ces éléments non sérieusement contestés par le requérant, **la commune démontre encore une fois que, à la date du courrier contesté et malgré une recherche effective et sérieuse, il n'existait aucun emploi vacant et approprié pouvant être proposé à l'intéressé.** »

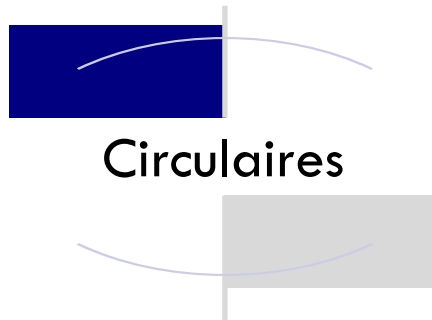
Concernant le troisième et dernier courrier, suite à un nouvel entretien, adressé en réponse au courrier du conseil de l'agent « réitérant la demande de reclassement en précisant que depuis 2016, de nombreux mouvements de personnel étaient intervenus, départs et nominations, sans qu'à aucun moment une proposition ne lui soit adressée de quelque nature que ce soit, [...] le maire a répondu que le reclassement était impossible en l'absence de poste ouvert adapté à ses aptitudes. Il ne ressort pas non plus des pièces du dossier que, à cette date, il existait un emploi vacant et approprié pouvant être proposé à l'intéressé. Il s'ensuit que, de nouveau, l'intéressé ne conteste pas sérieusement l'accomplissement par la commune de diligences suffisantes pour rechercher un

## CDG INFO

emploi adapté à ses capacités et à son état de santé.

Pour ces motifs, la requête de l'agent est rejetée.

\*\*\*



## Circulaires

[Rapport Document unique d'évaluation des risques professionnels dans la Fonction publique territoriale \(lien vers la page du CSFPT\).](#)

« Ce rapport sur le Document unique d'évaluation des risques professionnels présenté à la séance plénière du mercredi 28 février 2024 a fait l'objet d'un vote favorable unanime.

Il est d'abord le fruit d'un intense dialogue social. Toutes les étapes de ce rapport notamment celles portant sur la partie exploratoire de l'étude conduite en partenariat avec le CNFPT mais aussi le guide d'élaboration du DUERP avec la FNCDG ont été discutées et validées par les membres de la FS4 :

Le principe de l'enquête qualitative, le cahier des charges

- le guide d'entretien,
- l'échantillon des collectivités interrogées et les auditions.

Les préconisations ont nécessité de nombreux échanges ; celles-ci portent tant sur des mesures législatives que réglementaires mais aussi en termes de formalisme et de contenu du document, sur la communication, les moyens humains et la formation et enfin des mesures structurelles.

Ainsi il apparaît que le DUERP constitue un véritable outil au service tant des agents que de leurs employeurs. Il concourt à une politique de santé au travail plus globale ».

[Lien vers le rapport.](#)

\*\*\*



## Informations générales

**[Invalidité : Suppression de la rétroactivité de la date de radiation des cadres](#)** [[Source CNRACL, publication du 15/02/2024](#)]

A compter du 1er février 2024, la **date de radiation des cadres retenue par le service gestionnaire de la CNRACL ne peut être antérieure à la date d'émission de l'avis favorable\***, sauf en cas de limite d'âge.

*Exemple : pour un dossier dont l'avis favorable est émis le 4 février 2024, la date de radiation des cadres est fixée au plus tôt, le 04 février 2024.*

Dès réception de l'avis favorable, vous devez transmettre à la CNRACL l'arrêté ou la décision de radiation des cadres, comportant :

- la date d'effet,
- le motif (invalidité)
- l'origine (sur demande de l'agent ou d'office).

Pour plus de précisions, consultez l'étape 6, de l'[article "Procédure de mise à la retraite au titre de l'invalidité"](#).

\*Pour plus d'informations, référez-vous aux éléments ci-dessous :

- [Arrêt du Conseil d'Etat du 9 novembre 2018](#)
- [Cour Administrative d'Appel de Bordeaux](#)
- [Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003, article 4](#)



## Réponses ministérielles



### **Police - Formation des gendarmes/policiers nationaux pour intégrer une police municipale**

[Question écrite n° 12588 de Didier Lemaire \(Horizons et apparentés\) - Haut-Rhin publiée dans le JOAN du 31/10/2023 page : 9628 - Réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JOAN du 27/02/2024 page : 1440](#)

Les fonctionnaires de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale bénéficient grâce à leur statut d'une durée de formation réduite pour intégrer une police municipale. Ainsi, depuis le décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale, la durée de formation initiale est pour ces deux corps :

- de trois mois pour devenir agent de

police municipale (contre six en temps normal) ; – de quatre mois pour devenir chef de service ou directeur de police municipale (contre neuf en temps normal). Cette réduction de la durée de formation, qui tient compte de l'expérience professionnelle antérieure, est perçue comme un avantage par la collectivité recruteuse au titre du L. 4139-2 du Code de la défense puisqu'elle lui permet d'avoir un agent opérationnel plus rapidement. **Toutefois, ces réductions de temps de formation ne s'appliquent qu'aux militaires d'active et non aux retraités.** La gendarmerie nationale est pleinement consciente des difficultés potentielles soulevées par cette différence de traitement entre gendarmes d'active et retraités. Cependant, la politique de formation des policiers municipaux et la durée de ces formations ne relèvent pas de ses compétences.

\*\*\*

## **Dispositif de retraite progressive et droit à l'information**

[Question écrite n° 7876 de M. Florian Chauche \(La France insoumise - Nouvelle Union Populaire écologique et sociale\) - Territoire de Belfort publiée dans le JOAN du 09/05/2023 page : 4141 - Réponse du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion publiée dans le JOAN du 20/02/2024 page : 1255](#)

La communication et l'information sont des piliers de l'action de la sécurité sociale et une garantie du service public. C'est pourquoi l'article L. 161-17 du code de la sécurité sociale instaure un droit à l'information gratuit pour tous les assurés sur le système de retraite par répartition. Cette information est disponible dès 35 ans, ou de manière anticipée si l'assuré en fait la demande. Elle permet de retracer l'ensemble de la carrière du concerné afin d'évaluer les droits acquis et d'envisager, à partir d'hypothèses d'évolutions raisonnables, le montant de la pension auquel celui-ci peut prétendre selon la date de sa demande de liquidation de ses droits à pension. Ces projections permettent donc à l'assuré de prendre connaissance, en amont de sa demande,

du montant prévisionnel de sa retraite ainsi que des différents dispositifs existants en vue d'améliorer sa pension future, notamment les possibilités de retraite progressive, cumul emploi-retraite et de surcote, et de décider en pleine connaissance de cause de sa date d'entrée en jouissance de ses droits à pension. Aux termes de l'article D. 161-2-1-2 du code de la sécurité sociale, les bénéficiaires d'une retraite progressive n'entrent pas dans le champ de ce droit à l'information automatisé et disponible en ligne. Ceci n'exclut toutefois pas les assurés d'un droit à accéder à une information personnalisée auprès de leur caisse d'affiliation, les conseillers des caisses étant à même de les renseigner. Toutefois, compte tenu de la réforme de ce dispositif par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 du 14 avril 2023, dont il est attendu qu'elle permette un accès à un volume beaucoup plus large d'assurés, le Gouvernement envisagera, dans le cadre de la future période de contractualisation du groupement d'intérêt public Union retraite chargé de la mise en œuvre du droit à l'information, leur inclusion dans le droit à l'information de droit commun.

\*\*\*

## **Absence de dispositions transitoires dans le décret du 30 juin 2023 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers**

[Question écrite n° 09432 de Mme JOSENDE Lauriane \(Pyrénées-Orientales - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 14/12/2023 - page 6868 - Réponse du Ministère du Ministère de](#)



[\*\*l'intérieur et des outre-mer publiée dans le JO Sénat du 29/02/2024 - page 786\*\*](#)

Avant l'entrée en vigueur des dispositions du décret n° 2023-543 du 30 juin 2023 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers, qui révisent les conditions d'avancement au grade de commandant de sapeurs-pompiers professionnels, deux modalités d'inscription au tableau d'avancement à ce grade existaient pour les capitaines de sapeurs-pompiers professionnels, à savoir : la réussite à un examen professionnel ou le choix suivant des conditions d'ancienneté. Afin d'accéder à l'examen professionnel, les capitaines devaient justifier, au 1er janvier de l'année d'établissement du tableau d'avancement, de trois années de services effectifs dans leur grade et atteindre le 4ème échelon. Pour bénéficier du choix, ils devaient totaliser au moins sept années de services effectifs dans leur grade et avoir atteint le 9ème échelon depuis au moins une année. Toutefois, les deux conditions précitées ne suffisaient pas à elles seules pour prétendre à l'inscription au tableau d'avancement. En effet, les autorités d'emploi appréciaient également la valeur

professionnelle et les acquis de l'expérience de ces officiers, au vu des lignes directrices de gestion adoptées par le service d'incendie et de secours. Le décret du 30 juin 2023 précité est venu simplifier l'avancement des capitaines au grade de commandant en contractant les deux modalités d'inscription au tableau d'avancement en une seule sur le modèle de l'avancement des ingénieurs au grade des ingénieurs principaux de la filière territoriale. Ainsi, peuvent dorénavant accéder au grade de commandant les capitaines inscrits au tableau d'avancement qui justifient de cinq années de services effectifs et ont atteint le 4e échelon. Dès lors qu'il était établi que les capitaines de sapeurs-pompiers professionnels lauréats de l'examen professionnel de commandant, dont le dernier a été réalisé au titre de l'année 2022, réuniraient au 1er janvier 2024 les nouvelles conditions d'ancienneté et d'échelon exigées pour une inscription au tableau d'avancement au choix, sous la réserve maintenue de l'appréciation des autorités d'emploi, il n'est pas apparu nécessaire de prévoir de mesures transitoires à ces dispositions.

\*\*\*

**Revalorisation du traitement des fonctionnaires**

[\*\*Question écrite n° 10066 de de M. Victor Habert-Dassault \(Les Républicains - Oise\)\*\*](#)

[\*\*publiée dans le JOAN du 18/07/2023 page : 6676 - Réponse du Ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique de la France dans le JOAN du 27/02/2024 page : 1425\*\*](#)

L'évolution coordonnée de la valeur du point du traitement des fonctionnaires sur les trois versants de la fonction publique apparaît comme une mesure importante de cohérence des parcours des agents publics. Elle s'inscrit en outre dans un contexte d'inflation qui reste soutenue, permettant ainsi de garantir, parmi d'autres mesures, le pouvoir d'achat des agents publics, notamment de la fonction publique territoriale. La maîtrise de la dynamique de la masse salariale des collectivités peut par ailleurs se réaliser par bien d'autres vecteurs, non indiciaires, qui demeurent à la main des exécutifs locaux pour, de manière générale, contenir la dépense publique. Au demeurant, pleinement engagé auprès des communes, le Gouvernement a pris des mesures de soutien à la fois fortes et ciblées en leur faveur qui incluent une hausse de la dotation globale de fonctionnement (DGF) sans toutefois s'y limiter. Afin de les aider à faire face au contexte inflationniste, l'article 14 de la loi de finances rectificative du 16 août 2022 a instauré, au titre de l'année 2022, une dotation budgétaire au profit des communes et de leurs groupements satisfaisant aux critères cumulatifs suivants : - une épargne brute au 31 décembre 2021 représentant moins de 22 % des recettes réelles de fonctionnement ; - un potentiel financier inférieur au double du potentiel financier moyen par habitant défini par la loi ; - une perte d'épargne brute d'au moins 25 % en 2022, du fait d'une part, des hausses de dépenses liées à la majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et

des établissements publics d'hospitalisation et d'autre part, aux effets de l'inflation sur les dépenses d'approvisionnement en énergie, électricité et chauffage urbain et d'achats de produits alimentaires. Par l'intermédiaire de ce dispositif, l'État va ainsi soutenir 2 011 communes et 930 syndicats pour un montant total de 414,5 M€, conforme aux engagements de soutien des collectivités pris par l'État en 2022. L'article 113 de la loi de finances pour 2023 a reconduit et élargi de ce dispositif pour l'exercice 2023, en abaissant le seuil d'éligibilité de perte d'épargne brute à - 15 % par rapport à 2022. Par ailleurs, après 4 ans de baisse ayant conduit à une réduction de la dotation de 11 Md€ entre 2013 et 2017, le Gouvernement a maintenu le montant de la DGF à son niveau de 2017 jusqu'en 2022. Cette stabilisation s'est accompagnée d'un renforcement des dotations de péréquation (environ +1 Md€ pour les communes les plus fragiles entre 2017 et 2022). Le Gouvernement a abondé en loi de finances (LFI) pour 2023 la DGF de +320 M€ pour la première fois depuis 13 ans. Cette augmentation s'est traduite par une progression de + 200 M€ pour la dotation de solidarité rurale, + 90 M€ pour la dotation de solidarité urbaine et + 30 M€ pour la dotation d'intercommunalité. La loi de finances pour 2024 prévoit une nouvelle hausse de + 320 M€ du montant total de la DGF. Cet abondement permettra à une majorité de communes, comme en 2023, de voir leur DGF augmenter en 2024. Il implique un renforcement des composantes de péréquation de la DGF notamment par

une progression de + 150 M€ de la dotation de solidarité rurale, de +140 M€ de la dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale et de + 30 M€ de la dotation d'intercommunalité. Cette progression régulière et significative s'inscrit dans le cadre d'une hausse plus générale des concours financiers de l'État aux collectivités locales à hauteur de plus de 928 M€ supplémentaires, hors DGF, en projet de loi finances pour 2024 (+ 1,25 Md€ avec la hausse de la DGF) par rapport à la LFI pour 2023. À ce titre, il convient de mentionner notamment : la dotation de soutien aux communes pour la protection de la biodiversité, abondée de + 58,4 M€ et ainsi portée à 100 M€, qui évolue en dotation de soutien aux aménités rurales ;

la dotation titres sécurisés (DTS), en hausse de + 47,6 M€ et ainsi portée à 100 M€ en 2024. Enfin, les principaux indicateurs soulignent que la situation financière du bloc communal évolue positivement. Elle a continué de s'améliorer en 2022 après une année 2021 déjà favorable. Leur épargne brute a augmenté de 5,5 % en 2022 par rapport à 2021 et de 7,5 % par rapport à 2019. La progression de leur épargne nette est encore plus marquée : + 10,4 % par rapport à 2021, + 13,0 % par rapport à 2019. Le solde de leur compte au Trésor, témoignant de leur trésorerie a atteint, en 2022, 42,8 Md€, contre 39,2 Md€ en 2021 et 33,6 Md€ en 2019.

\*\*\*

## 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)
- [inspection@cdg49.fr](mailto:inspection@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