



CDG INFOS SEPTEMBRE OCTOBRE 2017

Madame la Présidente, Monsieur le Président,

Madame la Conseillère départementale, Monsieur le Conseiller départemental,

Madame le Maire, Monsieur le Maire,

Madame, Monsieur,

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne vous invite à prendre connaissance de l'actualité des mois de septembre et octobre 2017 :

Sommaire :

Le CDG 86, à vos côtés :

- *Calendriers 2018 des instances médicales*
- *Saisine du Comité Médical*
- *Procédure ATI auprès de la Commission de Réforme*
- *Liste des médecins experts agréés*
- *Couverture Risques Statutaires – Notre partenariat avec CNP Assurance*
- *Rappel pour les titulaires d'un contrat assurance statutaire CNP*
- *Formation par alternance des agents administratifs polyvalents – Session 2018*
- *Recensement*
- *Observatoire de l'emploi*

Le nombre du mois... 330

Actualités et gestion statutaires :

- *PPCR : parachèvement pour la catégorie A*
- *Garanties des agents exerçant une activité syndicale*
- *Encadrement des « recrutements familiaux » parmi les collaborateurs de cabinet*
- *Report du prélèvement à la source*
- *Bilans sociaux : liste des indicateurs*

Jurisprudence :

- *CA non pris avant radiation : nouveau cas d'indemnisation pour les fonctionnaires*
- *Maintien du ½ traitement avant avis d'une instance médicale : pas de restitution possible*
- *Régime indemnitaire en cas de sanction disciplinaire*
- *Fonctionnaires stagiaires physiquement inaptes : pas de droit au reclassement*

LE CDG 86, A VOS COTES

Calendriers 2018 des instances médicales

Les calendriers prévisionnels 2018 des comités médicaux et des commissions de réforme ont été arrêtés. Vous pouvez les retrouver sur le site internet du Centre de gestion en cliquant [ici](#) pour les comités médicaux et [là](#) pour les commissions de réforme.

Saisine du Comité Médical

Lors des saisines auprès du secrétariat du comité médical, il convient d'indiquer dans la mesure du possible les numéros de téléphone des agents concernés.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter le secrétariat des instances médicales aux adresses suivantes : com-medical@cdg86.fr ou com-medical-cna@cdg86.fr

Procédure ATI auprès de la Commission de Réforme

Pour les agents ayant subi un accident de service qui fournissent un certificat médical final avec consolidation, l'employeur doit mandater une expertise médicale afin que le médecin expert agréé valide la date de consolidation et indique le taux d'IPP relatif à cet accident. Si ce dernier est inférieur à 10 %, il convient d'informer l'agent qui confirmera par écrit qu'il ne s'oppose pas à ce taux. Dans ce cas, vous n'avez pas à saisir la commission de réforme puisque l'ATI ne pourra être versée par l'ATIACL car le taux d'IPP est inférieur à 10%. En revanche, s'il conteste le taux, il convient de saisir la commission de réforme.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter le secrétariat des instances médicales aux adresses suivantes : com-reforme@cdg86.fr ou com-reforme-cna@cdg86.fr

Liste des médecins experts agréés

La liste des médecins experts agréés pour 2018 a été publiée par les services de la Préfecture. Néanmoins merci de prendre en note que le docteur LE ROY spécialiste en Cardiologie est à la retraite. Vous pouvez la retrouver en cliquant [ici](#).

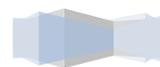
Couverture Risques Statutaires - Notre partenariat avec CNP Assurance

Votre taux d'assurance statutaire actuel est trop élevé ? Nous avons peut-être la solution !

Vous souhaitez souscrire un ou plusieurs contrat(s) d'assurance statutaire nous avons la solution. Notre partenariat avec la Caisse Nationale de Prévoyance nous permet de répondre à votre demande. Nous vous proposons en plus de l'indemnisation, des services associés mis à votre disposition (soutien psychologique, expertises médicales, contrôles médicaux, l'analyse et le suivi de vos dossiers par les gestionnaires du CDG de la Vienne en assurance statutaire). La gestion du contrat se fait par le Centre de Gestion de la Vienne, sans surcoût pour vous.

N'hésitez pas à nous contacter, nous restons à votre écoute.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez vous adresser à assurancestatutaire@cdg86.fr



Rappel pour les titulaires d'un contrat assurance statutaire CNP

Depuis le 1^{er} janvier 2017, nous vous rappelons que les factures sont dissociées :

- 1) la prime de gestion est à régler à la CNP,
- 2) les frais de gestion sont à régler au CDG86.

Dans le cadre de la modernisation de l'action publique, l'Etat s'est engagé vers la dématérialisation du traitement des factures entre les organisations publiques et leurs fournisseurs. A cette fin, l'utilisation du nouveau portail Chorus Pro devient progressivement obligatoire pour assurer la transmission des factures de façon dématérialisée. Par conséquent, vous ne recevrez plus les frais de gestion par voie postale.

Formation par alternance des agents administratifs polyvalents - Session 2018

Le Centre de Gestion, en collaboration avec le CNFPT et Pôle Emploi, organisera sur le 1^{er} semestre 2018, une formation par alternance d'agents administratifs polyvalents. Au terme de leur formation, ces agents rejoindront le SPET (service public de l'emploi temporaire) du Centre de gestion pour répondre à vos besoins temporaires dans ce domaine d'activité.

La formation permettra aux stagiaires de suivre, par alternance (CNFPT/Collectivités), des séquences d'enseignement théorique sur des thèmes liés à la Fonction Publique Territoriale et au métier de secrétaire de mairie (institutions et environnement territorial, accueil du public et services à la population, urbanisme, gestion funéraire, gestion budgétaire et comptable, statut de la fonction publique territoriale, ...)

L'offre est consultable sur notre site en cliquant [ici](#).

Si vous êtes intéressés pour accueillir un stagiaire, vous pouvez dès à présent, vous rapprocher de Madame Aurélie CHAUVÉAU, gestionnaire du SPET ([05 49 49 12 10 - emploitemporaire@cdg86.fr](mailto:05_49_49_12_10-emploitemporaire@cdg86.fr))

Recensement

Le recensement des besoins pour l'organisation des concours et examens de la session 2019 se déroulera à compter du 6 novembre jusqu'au 29 décembre 2017. Comme tous les ans, l'information apparaîtra sur notre site Internet et un courriel vous informera de l'ouverture du recensement.

Vous pouvez y accéder en cliquant [ici](#).

Observatoire de l'emploi

L'Observatoire régional de l'emploi public est un outil d'accompagnement à la gestion des ressources humaines à destination des élus employeurs et aide à répondre aux attentes nombreuses des parties prenantes en matière d'emploi territorial (employeurs territoriaux, DRH, agents territoriaux, candidats à la fonction publique territoriale, l'État...). Vous pourrez ainsi consulter :

- [le panorama départemental de l'emploi public territorial pour la Vienne](#)
- [le panorama national de l'emploi public territorial](#)
- [le baromètre régional de l'emploi public territorial pour la Nouvelle-Aquitaine](#).

**Le nombre
du mois...**

330 ... C'est le nombre d'arrêtés d'avancement de grade réalisés par le Service Carrières au titre de l'année 2017.



ACTUALITES ET GESTION STATUTAIRES

PPCR : parachèvement pour la catégorie A

Six décrets mettent en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les cadres d'emplois suivants :

- sages-femmes ;
- professeurs d'enseignement artistique (PEA) ;
- directeurs d'établissement d'enseignement artistique (DEA).

Sont ainsi déclinés :

- le cadencement unique d'avancement d'échelon dans le cadre d'un processus d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique,
- la modification des carrières. Le cadre d'emplois des sages-femmes en particulier est dorénavant structuré en deux grades au lieu de trois (sage-femme de classe normale et sage-femme hors-classe). En conséquence, des dispositions transitoires sont prévues pour l'avancement de grade au sein de ce cadre d'emplois,
- la revalorisation des grilles indiciaires de 2017 à 2020, avec la création en 2020 d'un échelon supplémentaire aux grades d'avancement des cadres d'emplois des sages-femmes et des PEA.

Réf. : Décrets n° 2017-1356 et 2017-1358 du 19 septembre 2017 publiés au Journal officiel du 21 septembre 2017, décrets n° 2017-1399, 2017-1400, 2017-1401 et 2017-1402 du 25 septembre 2017 publiés au Journal officiel du 27 septembre 2017.

Garanties des agents exerçant une activité syndicale

Le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 est pris en application de l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 créé par l'article 58 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 (dite « loi déontologie »).

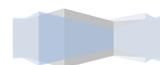
Le décret précise les règles concernant le régime indemnitaire selon la quotité de décharge d'activité de service.

Est règlementairement consacré le droit des agents bénéficiant d'une décharge totale à conserver les primes et indemnités attachées aux fonctions précédemment exercées dans leur cadre d'emplois, à l'exception de celles qui sont destinées à compenser des sujétions particulières (horaires, lieu d'exercice,...).

Toutefois, pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir (CIA du RIFSEEP, par exemple), ils bénéficient du montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois.

Leur sont applicables :

- les évolutions du montant des primes et indemnités servies aux agents du même cadre d'emplois occupant un emploi comparable à celui occupé précédemment (sous réserve qu'elles soient favorables aux intéressés) ;
- les évolutions du régime indemnitaire postérieures à la décharge (création ou suppression d'une prime).



En cas d'avancement de grade ou de changement de cadre d'emplois, le montant des primes et indemnités est déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont ils deviennent titulaires.

A l'issue de la décharge totale de service, les agents perçoivent le régime indemnitaire attaché à leur emploi pour un montant au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents occupant un emploi comparable.

Pour les agents bénéficiant d'une décharge partielle de service au moins égale à 70 % d'un service à temps plein, le décret prévoit le droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à leur grade ou leurs fonctions qu'ils continuent d'exercer. Le taux appliqué est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.

La nouvelle bonification indiciaire est maintenue si le fonctionnaire a exercé pendant au moins six mois les fonctions y ouvrant droit avant l'exercice de son activité syndicale égale ou supérieure à 70 % de son temps de travail.

Pour assurer la préservation du lien fonctionnel avec l'administration dans le cadre du suivi du parcours professionnel, il est créé la possibilité de solliciter un entretien annuel d'accompagnement avec le responsable des ressources humaines :

- pour les agents bénéficiant d'une décharge totale de service. Cet entretien est de droit avant le terme de leur engagement syndical. Le compte rendu établi à l'issue de l'entretien annuel d'accompagnement se substitue au compte rendu de l'entretien professionnel ;
- pour les agents bénéficiant d'une décharge partielle de service au moins égale à 70 %.

En outre, un entretien annuel de suivi avec leur supérieur hiérarchique direct est obligatoirement organisé pour les agents bénéficiant d'une décharge partielle de service au moins égale à 70 %.

Le décret précise la procédure de ces deux entretiens qui ont le même objet (acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale, besoins de formation professionnelle, perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité). Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement et le compte rendu de l'entretien annuel de suivi ne comportent aucune appréciation de la valeur professionnelle.

Enfin, est affirmé le droit des agents bénéficiant d'une décharge totale de service à l'action sociale et à la protection sociale complémentaire.

Cette disposition ainsi que celles relatives à l'accompagnement professionnel concernent les agents investis d'un mandat syndical, quel que soit leur statut, fonctionnaires ou agents contractuels.

Le décret entre en vigueur le 1^{er} octobre 2017.

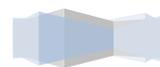
Réf. : Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 publié au Journal officiel du 30 septembre 2017.

Encadrement des « recrutements familiaux » parmi les collaborateurs de cabinet

Selon le cercle familial concerné, la loi pour la confiance dans la vie publique prévoit pour les emplois de collaborateurs de cabinet, soit une interdiction de recruter, soit une obligation d'information de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATPV).

L'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 est, en conséquence, modifié afin d'interdire à une autorité territoriale (de toute collectivité) d'employer un membre de sa famille comme collaborateur de cabinet. Le périmètre retenu pour la notion de famille de l'autorité territoriale comprend :

- son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou concubin ;
- ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin ;
- ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin.



La violation de cette interdiction emporte plusieurs conséquences :

- la cessation de plein droit du contrat du collaborateur de cabinet ;
- l'obligation pour l'autorité territoriale de rembourser les sommes versées au collaborateur de cabinet, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat (non publié). Aucune restitution des sommes versées ne peut être exigée du collaborateur de cabinet ;
- la condamnation à une peine de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende pour une autorité territoriale qui méconnaîtrait l'interdiction.

Le contrat des collaborateurs de cabinet tombant sous le coup de l'interdiction en fonction au jour de la publication du texte, soit le 16 septembre 2017 prend fin de plein droit. La rupture du contrat prend la forme d'un licenciement dont les modalités sont les suivantes :

- l'autorité territoriale notifie le licenciement à son collaborateur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les trois mois suivant la publication de la loi, soit le 16 décembre au plus tard ;
- le collaborateur peut exercer le délai de préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 ;
- l'agent bénéficie des dispositions spécifiques à la protection de la grossesse et de la maternité en cas de licenciement.

En outre, est instaurée l'obligation d'informer sans délai la HATPV du fait de compter parmi les membres de son cabinet un proche autre que ceux figurant dans le cercle familial défini précédemment.

Cette obligation d'information concerne les autorités territoriales assujetties aux obligations déclaratives de déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale c'est-à-dire les maires de communes de plus de 20 000 habitants, présidents d'EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ou dont les recettes de fonctionnement sont supérieures à 5 millions d'euros, ou d'autres EPCI dont les recettes de fonctionnement sont supérieures à 5 millions d'euros, présidents de régions, de départements, de la métropole de Lyon...

Le cercle familial visé par l'obligation d'information comprend les proches de l'autorité territoriale définis comme tels :

- son frère ou sa sœur, ou le conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin de celui-ci ou celle-ci ;
- l'enfant de son frère ou de sa sœur, ou le conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin de cet enfant ;
- son ancien conjoint, la personne ayant été liée à elle par un PACS ou son ancien concubin ;
- l'enfant, le frère ou la sœur de son ancien conjoint, la personne ayant été liée à elle par un PACS ou son ancien concubin ;
- le frère ou la sœur de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin.

En l'absence de disposition spécifique d'entrée en vigueur, l'obligation d'information de la HATPV est d'application immédiate.

Réf. : Loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 publiée au Journal officiel du 16 septembre 2017, art. 15 et 18 – II

Report du prélèvement à la source

Conformément à la loi d'habilitation, l'ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017 décale d'un an, soit au 1^{er} janvier 2019, l'entrée du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu et celle des mesures relatives à l'année de transition, et plus particulièrement du crédit d'impôt de modernisation du recouvrement (CIMR).



En conséquence :

- en 2018, l'impôt sur le revenu dû sur les revenus de l'année 2017 restera établi et recouvré dans les conditions actuellement en vigueur,
- le PAS concernera les revenus perçus ou réalisés à compter du 1^{er} janvier 2019,
- le bénéfice du CIMR s'appliquera au titre de l'imposition des revenus de l'année 2018 afin d'éviter une double imposition en 2019.

Réf. : Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 publiée au Journal officiel du 16 septembre 2017 et ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017 publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

Bilans sociaux : liste des indicateurs

Un arrêté fixe les indicateurs du rapport sur l'état de la collectivité. Par rapport à la liste antérieure, les principales modifications sont les suivantes :

- introduction de la notion de nombre d'agents « en équivalent temps plein rémunéré » (ETPR) à propos des effectifs,
- ajout de la notion de « forfait » dans les modalités d'organisation du travail,
- prise en compte du remplacement du droit individuel à la formation (DIF) par le compte personnel de formation (CPF),
- indication du nombre d'anciens agents indemnisés au titre du chômage par leur ancien employeur territorial (régime d'auto-assurance), en distinguant entre les anciens titulaires, stagiaires et contractuels...

Réf. : Arrêté du 28 août 2017 publié au Journal officiel du 9 septembre 2017.

JURISPRUDENCE

CA non pris avant radiation : nouveau cas d'indemnisation pour les fonctionnaires

Aux termes de l'article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, le congé annuel (CA) d'un fonctionnaire territorial dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale.

Cette disposition est incompatible avec le droit européen et par suite illégale, dans la mesure où elle ne réserve pas le cas des fonctionnaires qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels pour des motifs indépendants de leur volonté en raison d'un congé de maladie ou pour des motifs tirés de l'intérêt du service, et qui se trouvent en fin de relation de travail.

Dans le cas d'espèce, le juge administratif admet la légalité du versement d'une indemnité compensatrice à un fonctionnaire dont la demande de congés annuels n'a pu être satisfaite pour des raisons de service avant son admission à la retraite. Le préfet n'était pas fondé à contester le bien-fondé de cette indemnisation.

Toutefois, pour déterminer le nombre de jours indemnisables, il a été tenu compte de la date de la demande de congés par rapport à celle du départ à la retraite. L'agent a été admis à la retraite à compter du 1^{er} février 2013 par un arrêté notifié le 28 novembre 2012. Il a présenté une demande de congés de 29 jours, le 2 janvier 2013. Dans la mesure où à cette date, l'agent ne pouvait bénéficier que de 21 jours de congés, l'indemnisation est partielle.

Réf. : CAA Marseille n° 15MA02573 du 6 juin 2017.



Maintien du 1/2 traitement avant avis d'une instance médicale :
pas de restitution possible

Aux termes du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, les fonctionnaires qui ont épuisé leurs droits statutaires à congé de maladie et qui sont en attente d'un avis du comité médical ou de la commission de réforme continuent à percevoir leur demi-traitement jusqu'à la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou de mise à la retraite pour invalidité.

Le maintien du demi-traitement en pareil cas n'est pas une mesure provisoire qui peut donner lieu à restitution.

Dans le cas d'espèce, l'agent avait été mis en disponibilité et avait continué à percevoir un demi-traitement dans l'attente de l'avis du comité médical sur la question de sa situation à l'épuisement de ses droits à congé de maladie ordinaire. Conformément à l'avis de ce comité, il avait été placé rétroactivement en disponibilité d'office pour raison de santé. La collectivité entendait obtenir de l'agent le versement de la somme de 6 807 euros correspondant au montant du demi-traitement perçu. L'avis des sommes à payer émis par l'employeur a été annulé par le juge administratif dans la mesure où le maintien du demi-traitement est un dû pour l'agent et une obligation pour la collectivité.

Réf. : CAA Paris n° 15PA02763 du 30 mai 2017

Régime indemnitaire en cas de sanction disciplinaire

Une délibération ne peut instituer une règle de diminution automatique du régime indemnitaire en cas de sanction disciplinaire.

En effet, si l'autorité territoriale peut se fonder sur la manière de servir, et prendre notamment en compte les attitudes sanctionnées disciplinairement pour moduler le montant des primes liées à la valeur professionnelle (telles que l'indemnité d'administration et de technicité), elle ne peut se dispenser, à cette occasion, d'un examen individuel des mérites de chacun.

Dans le cas d'espèce, la délibération prévoyait qu'« en cas de sanction disciplinaire, un abaissement du régime indemnitaire sera appliqué immédiatement pour une durée d'un an, conformément au tableau suivant : (...) sanction du 1er groupe / l'exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum : 50 pour 100 (...) ».

Selon la collectivité qui avait minoré de 50 % le montant de l'IAT versé à un agent sanctionné par une exclusion temporaire de fonctions de deux jours, l'examen particulier du comportement professionnel de l'intéressé avait eu lieu à l'occasion de son entretien d'évaluation un mois et demi auparavant.

Or, la décision ne faisait pas état de cet examen individuel des mérites de l'agent, se bornait à mentionner la sanction disciplinaire infligée et qu'en application de la délibération, il y avait lieu de minorer de 50 % l'IAT pour une durée d'un an. L'arrêté est annulé et il est enjoint au maire de réexaminer la situation de l'agent au regard de ses droits à l'attribution de l'IAT pour l'année au cours de laquelle la minoration avait été appliquée.

Réf. : CAA Paris n° 16PA02015 du 27 juin 2017.



Fonctionnaires stagiaires physiquement inaptes : pas de droit au reclassement

Le principe général du droit (PGD) imposant l'obligation de rechercher les possibilités de reclassement des agents publics devenus physiquement inaptes à leur emploi avant de procéder à leur licenciement ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires eu égard au caractère probatoire et provisoire de leur situation. Il n'en va différemment que lorsque leur inaptitude physique a une origine professionnelle.

Hormis le cas où l'inaptitude est imputable au service, les fonctionnaires stagiaires ne tirent pas davantage de leur statut réglementaire, en particulier de l'article 11 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, un droit quelconque à être reclassés.

Réf. : CAA Paris n° 16PA02079 du 6 juin 2017.



- La réduction du temps de travail d'un contractuel, constitue-t-elle une modification substantielle ?

OUI. Le juge administratif a considéré qu'une modification des horaires de travail constitue une modification substantielle (CAA Paris n° 04PA02100 du 13 mars 2007 ; CE n° 59236 du 23 novembre 1988).

- Un agent en maladie peut-il partir en congé bonifié ?

OUI, sous réserve d'une aptitude médicale.

En effet, l'aptitude est appréciée par un médecin agréé ou le médecin traitant en cas de congé de maladie ordinaire de moins de 12 mois, ou par le comité médical en cas de congé de maladie ordinaire de 12 mois et plus, de congé de longue maladie ou de longue durée (décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Une aptitude médicale préalable est donc requise avant qu'un agent malade puisse bénéficier d'un congé bonifié.

- Une déclaration de vacance d'emploi est-elle nécessaire lorsqu'un agent bénéficie d'un CDI sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ?

OUI, le contrat conclu sur le fondement de l'article 3-3 de la loi susmentionnée n'est pas transformé. Il s'agit d'un nouveau contrat faisant suite à un nouveau recrutement.

Une déclaration de vacance d'emploi est donc nécessaire (TA Lyon n° 12001797 du 10 octobre 2012, *Préfet de la Loire*).

- Une indemnité de mobilité peut-elle être versée en cas de changement d'affectation entraînant un changement de résidence administrative ?

NON, l'indemnité de mobilité ne peut être versée qu'en raison du changement d'employeur découlant d'une réorganisation territoriale contraignant les agents, indépendamment de leur volonté, à un changement de leur lieu de travail, et entraînant un allongement de la distance entre leur résidence familiale et leur nouveau lieu de travail (article 1er du décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015).

Ainsi, un changement d'affectation, y compris celui prononcé dans l'intérêt du service (donc indépendamment de la volonté de l'agent), entraînant un changement de résidence administrative, n'ouvre pas droit au versement d'une indemnité de mobilité.



- Peut-on recruter un salarié de droit privé pendant ses congés payés/annuels ?

NON, le code du travail l'interdit (article D.3141-2).

Pour toutes précisions complémentaires sur ces différents points, vous pouvez contacter les services du Centre de Gestion, notamment [par courriel](mailto:contact@cdg86.fr).

Cordialement,



Le Président,
Edouard RENAUD



Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne

Téléport 2 - Avenue René Cassin - CS 20205

86962 FUTUROSCOPE Cedex - Tél. : 05 49 49 12 10 - mél. : contact@cdg86.fr

