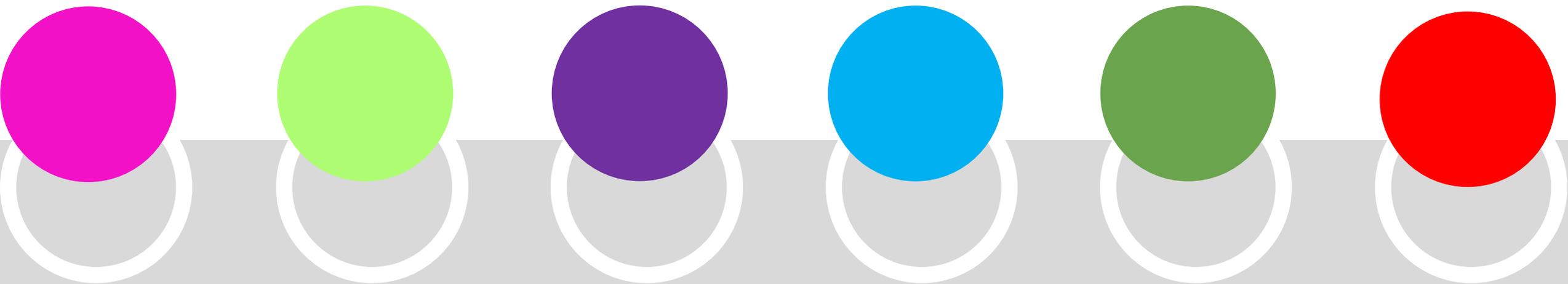


Réunions d'actualité du CDG du Jura

11 et 13 juin 2019

BIENVENUE





Pour mémoire les missions du CDG



Le CDG, au service d'une application unitaire du statut



Les missions obligatoires dévolues par la loi :

- Organisation des concours ou la participation aux frais d'organisation pour les 3 catégories et la publicité des listes d'aptitude
- Publicité des créations et vacances d'emplois
- Prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi
- Procédure de reclassement pour les fonctionnaires inaptes
- Recherche d'emploi après une disponibilité
- CAP, CCP et conseil de discipline
- Secrétariat des instances médicales : C. médical et C. de réforme
- Comité Technique et CHSCT
- Droit syndical
- Recours préalable
- Assistance juridique statutaire

Le CDG, au service d'une application unitaire du statut



-Déontologie

-Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite

→ 0,80% de la masse salariale

Les missions facultatives :

-Instruction des dossiers de retraite

-Promotion de l'emploi territorial : formation des secrétaires de mairie

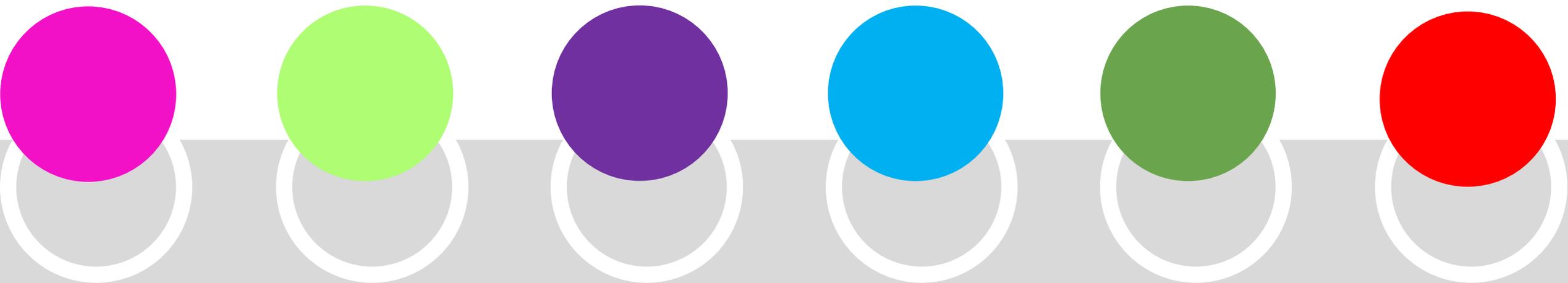
-Mise à disposition du portail CARRUS

-Assistance au contentieux et actes complexes

-Aide à la prise de poste. → 0,15% de la masse salariale

Les missions payantes (sur devis) :

Archivage itinérant, Psychologue du travail, prévention des risques professionnels, santé et sécurité au travail.



Programme

Le projet de loi de transformation de la Fonction Publique : échos et certitudes

Point sur le régime indemnitaire

Disponibilité - modification de certaines conditions

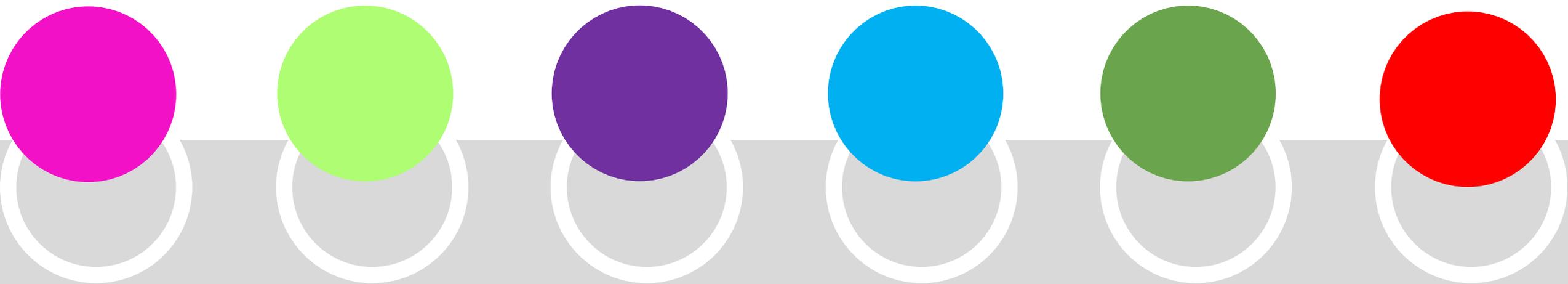
Le congé pour invalidité temporaire imputable au service

La période de préparation au reclassement

Les congés exceptionnels

Echanges, questions/réponses





L'actualité de la Fonction Publique Territoriale

Le projet de loi Transformation de la Fonction Publique



Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

LE CALENDRIER

1^{er} février 2018 : Annonce des grandes orientations du projet

février 2018 à février 2019 : Période de concertation : près de 50 réunions avec les organisations syndicales de la FP et les représentants des collectivités et des employeurs hospitaliers.

13 février 2019 : Présentation du projet au Conseil Commun de la FP. Il s'annonce comme « *une transformation profonde de la fonction publique dans le respect de ses valeurs et de ses principes* ». Il s'agit de « *bâtir la fonction publique du 21^{ème} siècle, plus agile, plus ouverte et plus attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires* ».

Mai 2019 : ouverture du débat parlementaire et adoption du projet par l'Assemblée Nationale en 1^{ère} lecture le 28 mai (351 voix «pour» et 156 «contre»).

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

LES PROCHAINES ÉTAPES

Début juin Le gouvernement a ouvert des groupes de travail sur la maladie (instances médicales, congés, positions statutaires ...) et la médecine de prévention.

Mi-juin Groupes de travail sur l'aptitude physique des agents ET réunion du comité de suivi du protocole d'accord sur l'égalité femmes-hommes.

19 au 27 juin Débats en séance publique au Sénat,

Fin juin Groupes de travail sur le maintien dans l'emploi.

2ème semestre groupes de travail sur la protection sociale complémentaire ET conclusions des réflexions portées sur le recrutement et l'attractivité des concours.

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

Un projet en cinq axes

1. Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics
2. Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
3. Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
4. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
5. Renforcer l'égalité professionnelle

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

Les principaux domaines sur lesquels porte le projet de loi

Le recours aux contractuels et la prime de précarité,

L'instauration de contrats de projet,

Dialogue social : une instance unique,

L'évolution pour les CCP et les CAP,

Transparence et déontologie,



Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

Le recours aux contractuels

Etat des lieux (2016)

Une étude de la Caisse des Dépôts montre que les contractuels de la FPT sont en majorité recrutés par les Communes et les EPCI. Ils représentent 45 % de l'emploi territorial, la proportion est stable depuis 2011.

Des agents plus jeunes (neuf sur dix des moins de 30 ans) et moins bien rémunérés que les fonctionnaires.

Dans le département du Jura, un agent sur trois est contractuel.

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

Le recours aux contractuels

Le projet de texte élargit le recours au contrat sur les emplois à temps non complet dans la FPT à toutes les collectivités.

Il est actuellement permis pour les seules communes de moins de 1000 habitants. Et ce, sur une quotité de temps de travail inférieure à 50 % de la durée légale, tout en améliorant leur sécurité juridique et les droits auxquels ils peuvent prétendre.

 Cette disposition devrait permettre de ne plus recourir à la vacance pour pourvoir ces emplois, et de prévenir le développement de situations de précarité dans la FPT.

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

Le recours aux contractuels

Dès 40 000 habitants, communes et établissements publics intercommunaux à fiscalité propre pourraient recruter, par voie de contrat, des non-fonctionnaires sur les emplois de DGS, DGS A et DST.

Objectif : renforcer la qualité et l'efficacité du service rendu avec des profils venus du secteur privé, porteurs d'expérience répondant aux évolutions de l'action administrative.

 De nouvelles perspectives d'évolution professionnelle s'offriront aux agents contractuels qui exercent déjà leurs fonctions au sein des collectivités, mais également à un plus grand nombre de fonctionnaires qui, en l'état actuel des textes réglementaires fixant les conditions de nomination sur ces emplois, ne peuvent y prétendre.

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

Création d'une portabilité du CDI en inter-versants

Un contractuel lié par un CDI à une administration ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pourra bénéficier directement d'un contrat à durée indéterminée s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.

 La portabilité du CDI constitue une possibilité et non une obligation. Elle ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

Création d'un nouveau CDD « de projet »

Ce nouveau contrat, spécifique à la fonction publique n'ouvre droit ni à un contrat à durée indéterminée ni à titularisation ; il est ouvert aux catégories A et B.

Conclu pour une durée déterminée, fixée à 6 ans maximum, il prend fin :

- lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut se réaliser ;
- lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;
- lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.

 Ce contrat permettrait de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques s'inscrivant dans une durée limitée.

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

Rupture conventionnelle pour les agents en CDI

A l'image de celle existant pour le secteur privé, cette indemnité de fin de contrat ne concernera pas les contrats saisonniers ni les contrats d'apprentissage ou les contrats aidés, ni les contrats de projets.

Le dispositif est plafonné en termes de rémunération, à savoir deux fois le SMIC, de manière à concentrer l'indemnité de fin de contrat sur les contrats les plus précaires. Le montant de l'indemnité s'élèvera à 10 % de la rémunération globale versée à l'agent.

 Ce dispositif permet aux deux parties de convenir ensemble des conditions de rupture d'un CDI et d'éviter démission ou licenciement. Le remboursement de l'indemnité est prévu en cas de retour dans l'emploi public dans les six années consécutives au départ. Il est prévu une expérimentation sur 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2020.

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

Instauration d'une prime de précarité pour certains contrats courts

Sont ciblés, par le versement de la prime de précarité, les CDD de moins d'un an percevant une rémunération inférieure à un plafond qui pourrait être de deux SMIC.

La prime pourrait atteindre 10 % de la rémunération totale perçue.

Les emplois saisonniers seront exclus du dispositif.

 Le coût du dispositif est estimé de 400 à 600 millions d'euros par an, la prime pourrait être introduite à partir de 2021.

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

Dialogue social, instance unique

Naissance du Comité Social d'Administration issu de la fusion des CT et des CHSCT. Il aura des compétences élargies aux « *questions relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus à l'utilisateur, ainsi qu'aux enjeux liés à la déconnexion* ».

Les députés ont abaissé de 300 à 200 agents le seuil à partir duquel une formation spécialisée en santé et sécurité devra être créée au sein du Comité Social Territorial (nom de la nouvelle instance unique de dialogue dans la FP).

Sanctions disciplinaires

L'article 15 du projet de loi harmonise l'échelle des sanctions dans les trois versants de la FP en créant une sanction de radiation du tableau d'avancement dans le 2^{ème} groupe des sanctions pour la Territoriale, à l'image de la FP d'Etat. Elle peut être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

CAP et CCP, évolution des champs de compétences

Pour les CAP le champ des questions d'ordre individuel serait réduit : seule les questions relatives au refus de titularisation, au licenciement, à la prolongation de stage demeurent de la compétence des CAP.

 Ne seraient plus soumises à avis des Commissions les questions liées aux mutations et aux mobilités, à l'avancement et aux promotions.

 En contrepartie, un accompagnement par un représentant syndical est prévu pour les agents demandant un recours en cas de décision défavorable.

Quant aux CCP elles devraient regrouper toutes les catégories (A, B, C).

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

Égalité hommes/femmes et déontologie

La loi « Le Pors » du 13 juillet 1983 doit être complétée afin de préciser que *« les fonctionnaires ont pour missions de service l'intérêt général, d'incarner les valeurs de la République et d'être acteur d'une société inclusive »*.

L'article 29 du projet de loi rend obligatoire pour tout employeur public de plus de 20 000 habitants l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle.

La commission de déontologie des fonctionnaires va fusionner avec la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique, laquelle se transformera en autorité administrative indépendante puisqu'elle était jusqu'alors placée sous l'autorité du 1^{er} Ministre.

Projet de loi Transformation de la Fonction Publique

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

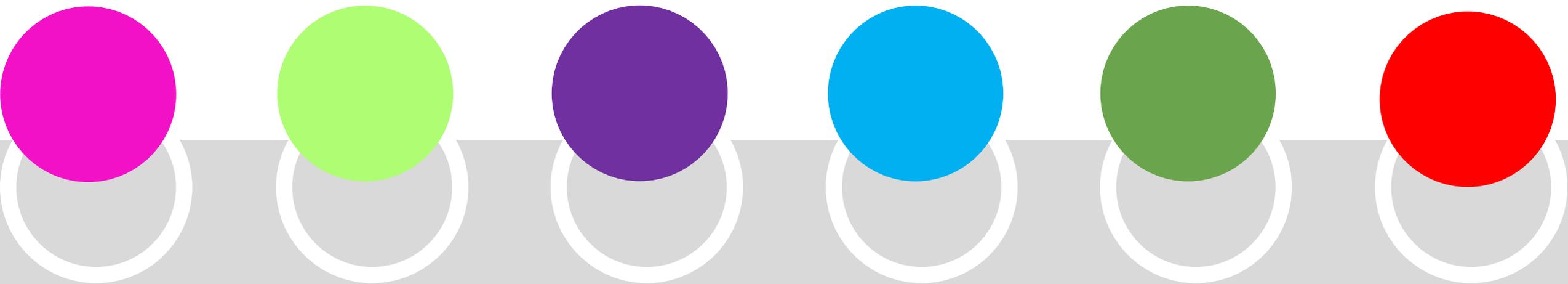
Le texte prévoit l'exonération du jour de carence, en cas d'arrêt maladie, pour les fonctionnaires enceintes. Il prévoit également le maintien des primes et indemnités durant le congé maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le critère de « l'état de grossesse » a été rajouté au sein des critères de discrimination interdits dans la FP.

Temps de travail

Le projet de loi impose les 35 heures effectives et l'abrogation des régimes horaires particuliers existant dans les collectivités.

Il est prévu des adaptations possibles pour tenir compte des sujétions particulières de certains agents (travail de nuit, travail du dimanche, travaux pénibles et dangereux).



L'actualité de la Fonction Publique Territoriale

Point sur le régime indemnitaire

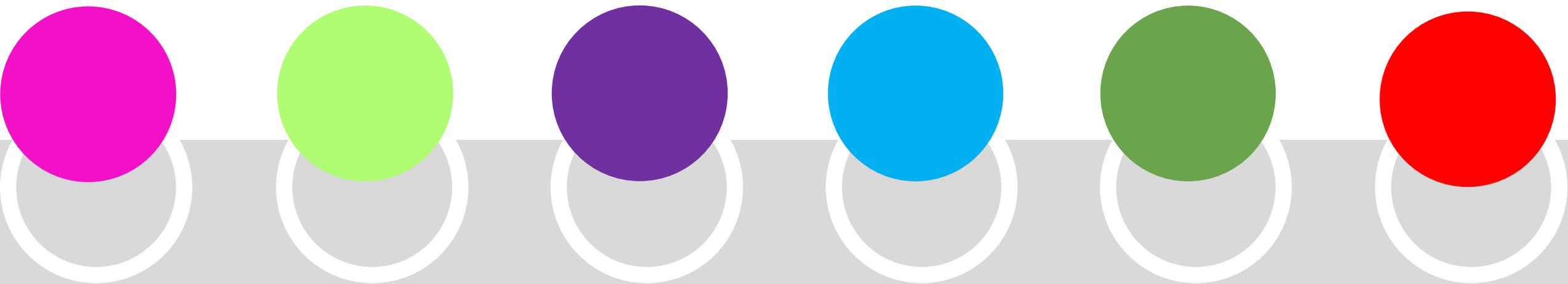


Nouveau report du RIFSEEP des ingénieurs et techniciens territoriaux

Le décret n° 2018-1119 du 10 décembre 2018 et l'arrêté du 10 décembre 2018 modifient le calendrier d'adhésion au Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour plusieurs corps de l'État.

L'arrêté prévoyant l'application du nouveau régime indemnitaire à ces fonctionnaires et fixant les montants de référence pourra prendre effet au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

Compte tenu des équivalences entre corps de l'État et cadres d'emplois territoriaux, ces textes ont pour effet de reporter au 1^{er} janvier 2020 au plus tard la transposition du RIFSEEP aux cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux et des techniciens territoriaux.



L'actualité de la Fonction Publique Territoriale

Disponibilité
modification de certaines dispositions



La disponibilité

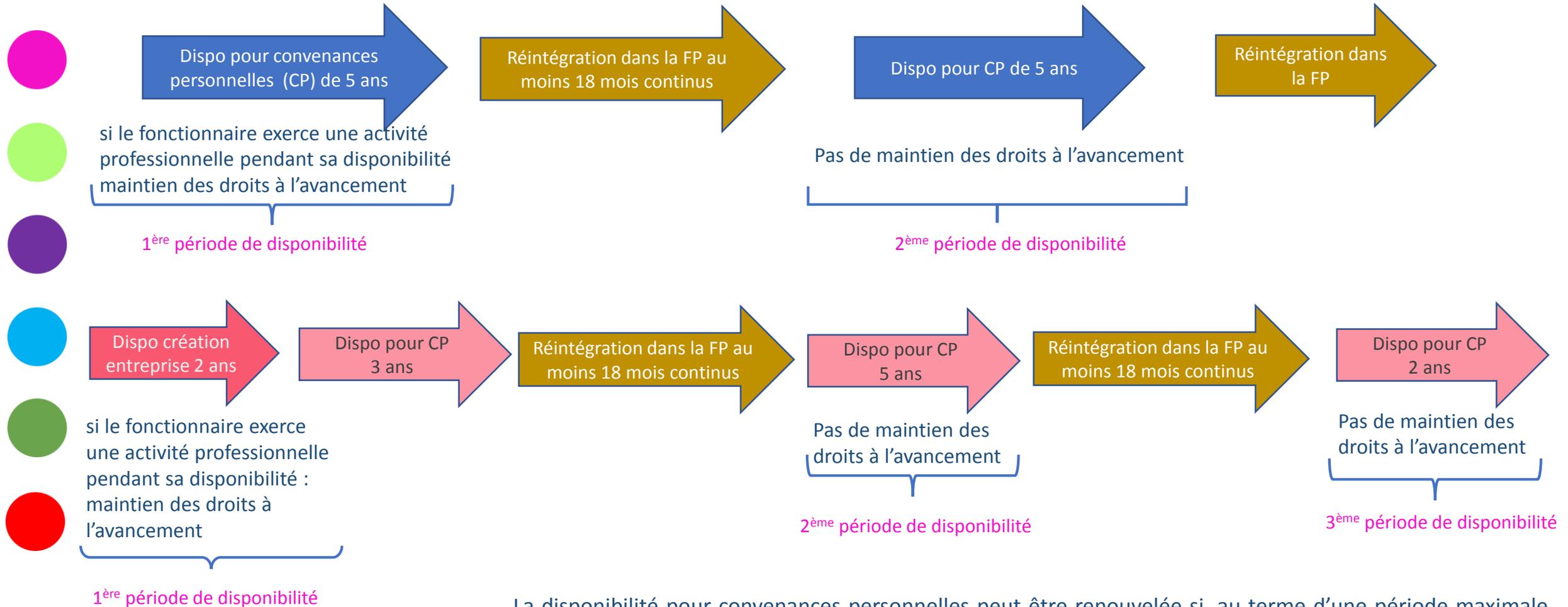
Le décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifie certaines dispositions relatives à la disponibilité

Allongement de la durée initiale de la disponibilité pour convenances personnelles à 5 ans et instauration d'une obligation de retour dans l'administration d'au moins 18 mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler cette disponibilité au-delà d'une première période de 5 ans ,

Conservation des droits à l'avancement d'échelon et de grade aux agents ayant exercé une activité professionnelle durant une période de disponibilité pour convenances personnelles, pour création ou reprise d'entreprise, pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou enfin pour suivre son conjoint (époux ou partenaire pacs). Cette disposition est prévue sous conditions et dans la limite de 5 ans.

 Ces dispositions sont applicables aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

La disponibilité : les deux principes



La disponibilité pour convenances personnelles peut être renouvelée si, au terme d'une période maximale de 5 ans de dispo pour CP ou de cumul de cette disponibilité avec celle permettant de créer ou de reprendre une entreprise, le fonctionnaire réintègre sa collectivité pendant une durée minimale de 18 mois continus.

Un point sur le référent déontologue

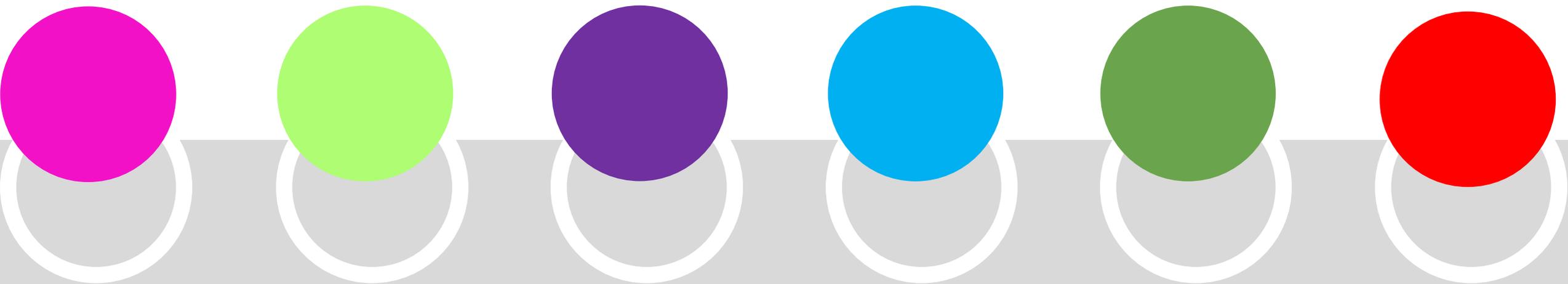
UN DROIT POUR LES AGENTS TERRITORIAUX

« *Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.* »

La mise en place du référent déontologue constitue une mission obligatoire pour les Centres de Gestion. Le service est actif depuis le 1^{er} juin 2018 : ce service est gratuit, anonyme et rendu par des magistrats.

✓ **7 saisines recevables pour le Jura 6 sur le cumul d'activités et 1 sur un conflit d'intérêts**

Site dédié : www.deontologue-alsace-fcomte.fr/



L'actualité de la Fonction Publique Territoriale

Le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service



CITIS : Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service

La procédure d'octroi

L'article 21 bis de la loi n° 83-634, créé par l'ordonnance du 19 janvier 2017, ouvre aux fonctionnaires le droit de bénéficier d'un Congé pour Invalidité Temporaire lorsque l'inaptitude relève **d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle imputables au service**. Ce congé est entré en vigueur au 13 avril 2019.

Ces conditions de forme et de délais ne s'appliquent pas aux agents ayant transmis une déclaration d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle avant le 13 avril 2019.

Les conditions de délais courent à compter du 1^{er} juin 2019 lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle n'a pas encore fait l'objet d'une déclaration.

Toute prolongation du congé postérieure au 13.04.2019 est accordée selon les nouvelles conditions prévues pour le CITIS.

Des formulaires de déclaration et des délais

Les formulaires rédigés par la DGAFP pour les agents de l'Etat **peuvent être utilisés par les collectivités** (sous réserve d'adaptation des références des textes). Ils sont à disposition sur le site du CDG.

La collectivité dispose d'un **délai de 48 h** pour transmettre le formulaire de déclaration, à la demande de l'agent.

Le fonctionnaire (ou son ayant-droit) adresse, par tout moyen, à son employeur le formulaire de déclaration accompagné du certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, s'il y a lieu, la durée de l'incapacité de travail temporaire en découlant.

Des délais de déclaration

Accident de service ou de trajet : 15 jours à/c de la date de l'accident (ou de la constatation médicale des lésions intervenue au plus tard dans les 2 ans suivant l'accident).

Maladie professionnelle : 2 ans suivant la date de la 1^{ère} constatation médicale de la maladie (ou de la date à laquelle le fonctionnaire est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle). Le point de départ du délai est reporté en cas de modifications ou adjonctions apportées aux tableaux de maladies professionnelles du code de la sécurité sociale.

Le non-respect du délai de déclaration est sanctionné par le rejet de la demande de l'agent (sauf cas d'exonération comme la force majeure) .

Des délais pour l'instruction de la demande par la Collectivité

A compter de la réception de la déclaration, l'employeur doit statuer sur l'imputabilité au service et placer, le cas échéant, le fonctionnaire en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail :

- **en cas d'accident de service ou de trajet : dans le délai d'1 mois ;**
- **en cas de maladie professionnelle : dans le délai de 2 mois.** Le délai d'instruction court, le cas échéant, à compter des résultats des examens complémentaires prescrits par les tableaux de maladies professionnelles de la sécurité sociale.

L'employeur dispose **d'un délai supplémentaire de 3 mois** dans les cas suivants : enquête administrative, examen par un médecin agréé ou saisine de la Commission de réforme.

CITIS

Au terme de l'instruction, l'employeur se prononce sur l'imputabilité au service et, le cas échéant, place le fonctionnaire en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail.

Si la demande de congé est présentée au cours d'une autre forme de congé maladie (CMO, CLM ou CLD), **le placement en CITIS est rétroactif à compter du 1^{er} jour du congé initialement accordé.**

Si au terme des délais impartis, l'instruction n'est pas terminée, le fonctionnaire est, pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical initial (ou de prolongation), **placé en CITIS à titre provisoire. En cas de refus d'imputabilité, la décision est retirée et l'agent reverse la rémunération indûment perçue.**

La prolongation du CITIS est subordonnée à la même procédure que l'arrêt initial.

La prolongation du congé au-delà de 12 mois consécutifs ne peut rendre vacant l'emploi occupé par le fonctionnaire territorial. Toutefois l'agent placé en CITIS peut être remplacé par un agent contractuel.

La situation administrative du fonctionnaire en CITIS

Outre son traitement, le fonctionnaire en CITIS conserve le SFT et l'indemnité de résidence le cas échéant.

S'agissant du régime indemnitaire, le principe de parité avec la FPE rend possible son maintien pendant la durée du CITIS sur décision de l'organe délibérant.

(décret n° 2010-997 du 26.08.2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics d'Etat dans certaines situations de congés).

 Il semble cohérent de considérer que le bénéfice de la NBI est conservé pendant le CITIS comme auparavant durant le congé pour accident ou maladie professionnelle.

La situation administrative du fonctionnaire en CITIS

Une visite de contrôle par un médecin agréé est effectuée au moins 1 fois par an au-delà de 6 mois de congé. En-deçà de cette durée, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à la visite.

Le versement de la totalité de la rémunération est interrompu en cas de refus de se soumettre à la visite du médecin agréé dans le cadre d'une visite de contrôle ou d'une expertise médicale au cours de l'instruction de la demande de congé ou de son renouvellement – en cas d'exercice d'une activité rémunérée non autorisée.

L'interruption de la rémunération peut intervenir en cas d'absence de plus de 15 j non signalée à l'autorité territoriale (sauf hospitalisation) ou en cas de changement de domicile non signalé.

La fin du congé et la rechute

Le fonctionnaire transmet à l'autorité territoriale un certificat médical de guérison ou de consolidation lorsqu'il est guéri ou que ses lésions sont consolidées.

La rechute est définie comme « *toute modification de l'état de santé du fonctionnaire constatée médicalement postérieurement à la date de guérison apparente ou de consolidation de la blessure qui nécessite un traitement médical* ».

Pour donner droit à un nouveau CITIS, la rechute doit être déclarée :

- selon les mêmes formes que l'accident initial ou la maladie initiale ;
- dans le délai d'un mois de sa constatation médicale ;
- à l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire à la date de la déclaration.

Droits des fonctionnaires retraités

Le fonctionnaire retraité bénéficie sur demande et dans les conditions du décret, du remboursement des honoraires et des autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie survenu avant la retraite pour invalidité imputable au service.

 Dans les différents cas évoqués par le décret, la prise en charge des frais incombe à la collectivité qui a prononcé l'admission à la retraite.

Citis et mobilité

Le CITIS est accordé par l'employeur d'affectation.

L'avis de l'employeur d'origine et le droit pour l'employeur d'accueil de se faire rembourser par l'employeur d'origine les frais versés (rémunération et frais médicaux) sont prévus dans les deux cas suivants :

- maladie contractée avant la mobilité dans un emploi du régime spécial auprès d'un autre employeur public ;
- rechute liée à un accident ou une maladie antérieurement reconnu imputable au service survenue dans un emploi du régime spécial auprès d'un autre employeur public.

 **En cas de mise à disposition, la décision d'octroi du CITIS est prise par l'autorité territoriale de la collectivité d'origine.**

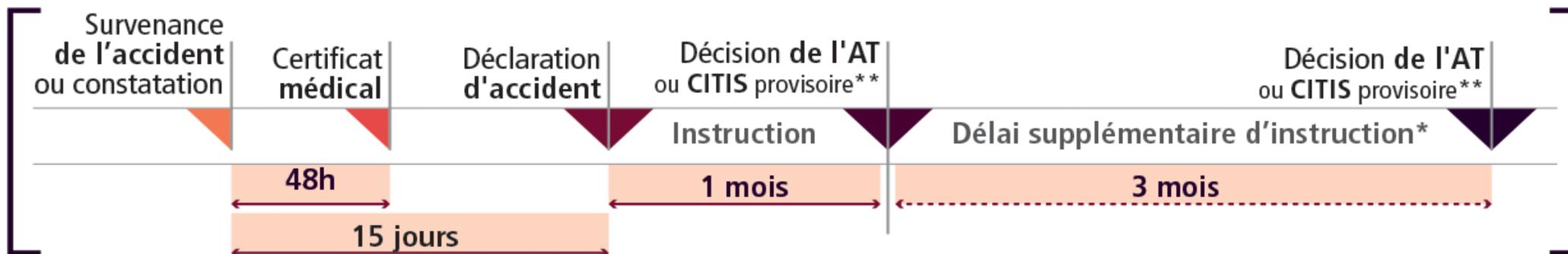
Procédures applicables en cas de pluralité d'emplois permanents

Le décret précise les procédures applicables pour l'octroi du CITIS en cas de pluralité d'emplois permanents à temps non complet :

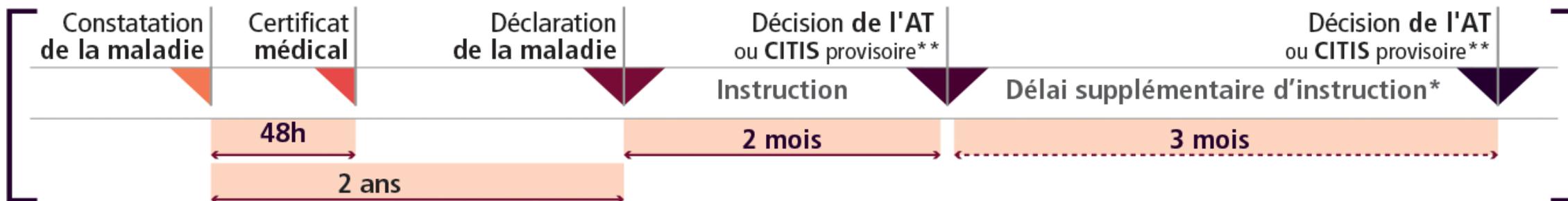
- ✓ déclaration auprès de la collectivité dans laquelle l'agent exerce les fonctions ayant conduit à l'accident ou la maladie,
- ✓ placement en CITIS par les différents employeurs,
- ✓ prise en charge des honoraires et des frais médicaux par la collectivité dans laquelle est survenu l'accident ou la maladie.

CITIS Délais relatifs à la procédure d'attribution

Accident de service ou de trajet



Maladie professionnelle



- * L'autorité territoriale dispose d'un délai supplémentaire d'instruction en cas :
- d'enquête administrative en matière d'accident de trajet ou de maladie professionnelle uniquement ;
 - d'examen par un médecin agréé ;
 - de saisine de la Commission de réforme.

** En l'absence de décision dans ces délais, l'agent est placé en CITIS provisoire

Décret n° 2019-356 du 23 avril 2019

Refonte de la procédure pour les agents relevant du régime général à compter du 1^{er} décembre 2019

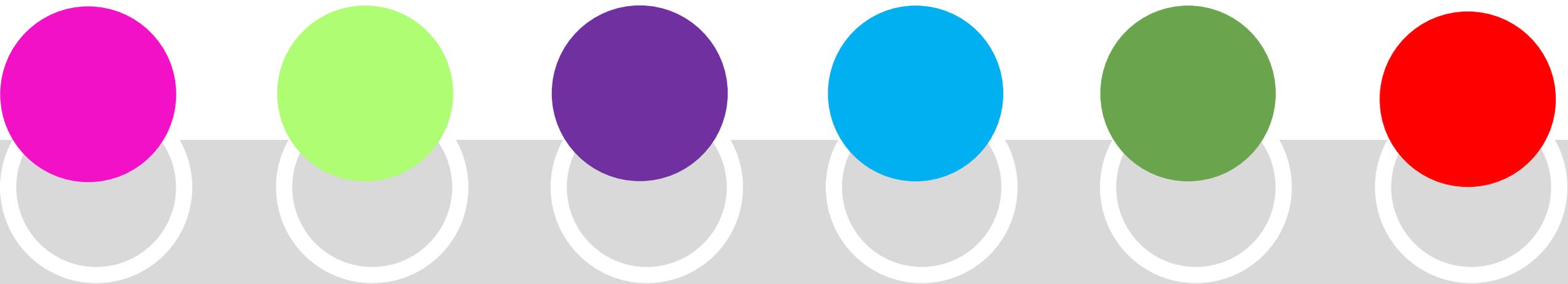
Sont dès lors concernés, au sein de la FPT :

- ✓ Les agents fonctionnaires travaillant à temps non complet moins de 28 heures ;
- ✓ Les agents contractuels de droit public ;
- ✓ Les agents contractuels de droit privé (apprenti, CAE...).

L'agent victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et son employeur doivent respecter les procédures diligentées par l'Assurance maladie.

- S'agissant des **accidents du travail**, le texte instaure un délai de 10 jours francs à compter de la déclaration d'accident pour que l'employeur émette des réserves motivées auprès de la caisse. Le délai d'instruction en cas de réserves motivées de l'employeur - et, par suite, d'investigations complémentaires conduites par la caisse - demeure fixé à 3 mois.

- S'agissant des **maladies professionnelles**, le texte distingue deux procédures assorties d'un délai de 4 mois, selon que la demande relève du dispositif des tableaux de maladies professionnelles ou de la voie complémentaire faisant intervenir les Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).



L'actualité de la Fonction Publique Territoriale

La période de préparation au reclassement



Période de Préparation au Reclassement

Décret n°2019-172 du 5 mars 2019 - article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Depuis le 8 mars 2019, les fonctionnaires inaptes peuvent bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR). Ce dispositif permet d'octroyer aux fonctionnaires une période maximum d'un an avec traitement, période assimilée à du service effectif.

 Jusqu'à présent, il y avait une obligation de moyens incombant aux employeurs pour le reclassement des agents, mais pas de cadre. Désormais l'agent dispose d'un temps pour réfléchir et se préparer à une réorientation professionnelle en cas d'inaptitude.

NB : le FIPHFP peut financer les formations permettant à l'agent reconnu inapte et/ou en cours de reclassement d'engager un parcours de reconversion professionnelle afin d'être maintenu dans l'emploi.

Période de Préparation au Reclassement

Rappel des possibilités à étudier avant d'envisager un reclassement

La collectivité doit rechercher toutes les possibilités de maintenir l'agent à son poste de travail ou dans son grade avant d'envisager un reclassement et en particulier :

L'aménagement de poste. Il ne pourra intervenir qu'après consultation du médecin de prévention (allègement de tâches, aménagement du temps de travail et/ou des conditions matérielles du poste).

L'affectation dans un autre emploi correspondant au grade de l'agent au regard de ses aptitudes physiques. Cette affectation peut être provisoire ou définitive après avis du Comité Médical, de la CAP et du service de médecine professionnelle et préventive. Si elle est compatible avec son état de santé, l'agent ne pourra refuser cette nouvelle affectation. De même, il n'est pas nécessaire qu'il soit à l'origine de la demande de reclassement.

Période de Préparation au Reclassement

Déclencher la procédure de reclassement

La collectivité peut lancer la procédure de reclassement seulement après avoir vérifié que ces deux possibilités ne sont pas envisageables.

En cas d'absence de demande de reclassement de l'agent ou lorsqu'aucun emploi n'est vacant et ne peut être créé, le reclassement peut s'avérer impossible.

L'agent pour lequel aucune reprise de fonctions ou reclassement ne peut intervenir sera maintenu en congé à plein traitement jusqu'à son reclassement ultérieur ou son départ à la retraite en cas d'accident ou de maladie professionnelle.

En cas de maladie, il sera radié des cadres (mise à la retraite pour invalidité si accord de la CNRACL ou licenciement pour inaptitude physique), placé en disponibilité d'office pour maladie ou encore maintenu dans sa situation de congé rémunéré en cas de maladie.

Période de Préparation au Reclassement

Pour qui ?

Pour tous les agents fonctionnaires titulaires de la FPT.

Dans quelles circonstances ?

Pour les agents reconnus (par le Comité médical ou la Commission de réforme) inaptes à leurs fonctions mais aptes à d'autres fonctions à la suite d'un AT ou d'une MP.

Qui propose la PPR ?

La collectivité, dès la réception de l'avis du comité médical, informe l'agent de son droit. L'agent peut refuser la PPR et demander directement un reclassement.

Une PPR pour quoi faire ?

Cette période de transition a pour but de préparer l'agent à un nouvel emploi compatible avec ses restrictions médicales. Elle fait l'objet d'une convention. Pendant cette période l'agent peut observer, se former et se mettre en situation sur le type d'emploi qu'il recherche pour sa future vie professionnelle (en intra ou au sein d'une autre collectivité).

Période de Préparation au Reclassement

Début de la PPR

Si l'agent travaille : dès la réception de l'avis du Comité médical.

Si l'agent est en arrêt : dès sa reprise de fonction. La PPR peut débuter dès la signature de la convention fixant les modalités de suivi de la PPR et sa durée (maximum 1 an). Le projet de convention doit être présenté au service de prévention.

Pendant la PPR

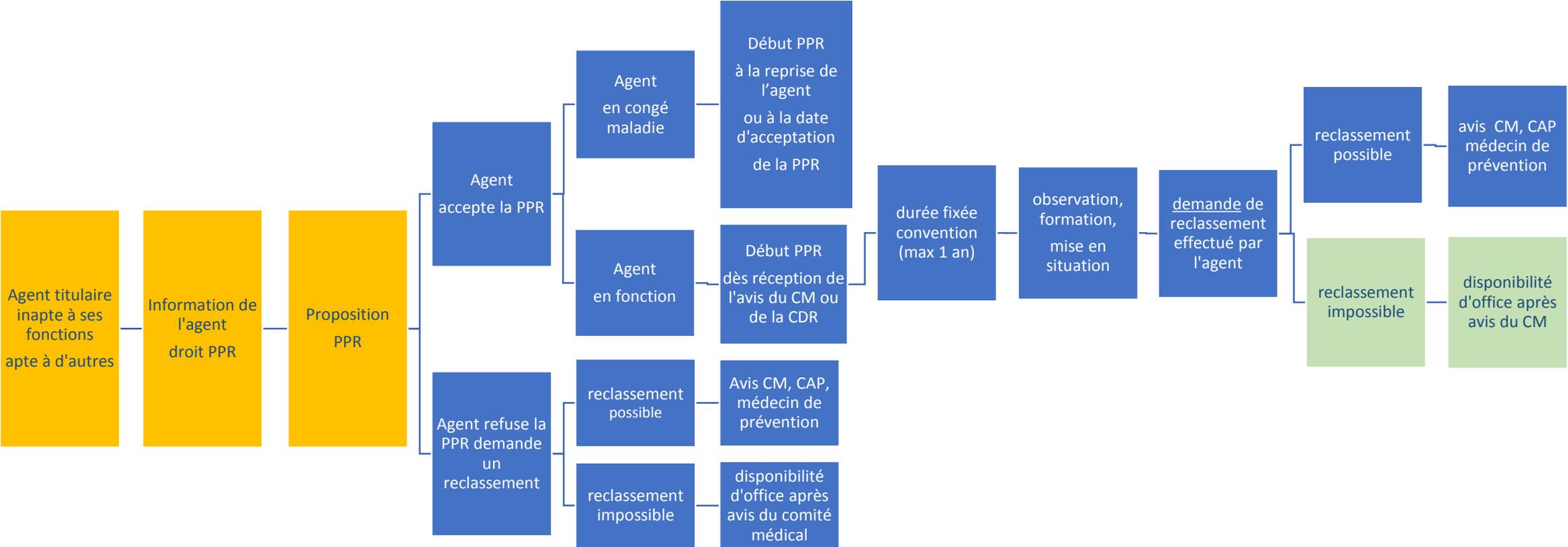
L'agent est en position d'activité sur son cadre d'emploi d'origine et perçoit son traitement. Il bénéficie des congés annuels et des congés pour maladie (la PPR court pendant le CMO).

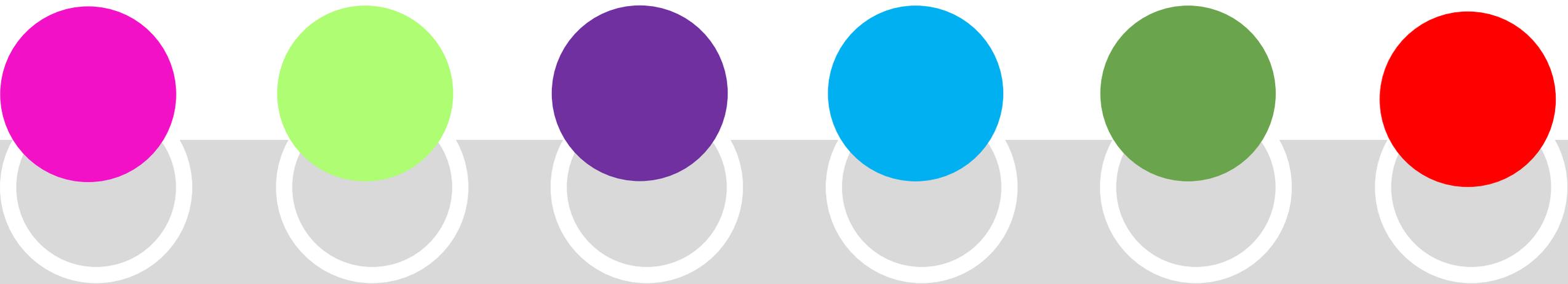
Période de Préparation au Reclassement

Arrêt de la PPR

- Elle peut prendre fin par anticipation si l'agent est reclassé avant le terme de la convention,
- pour non respect de la convention si des manquements caractérisés sont avérés,
- à l'issue de la PPR si l'agent présente une demande de reclassement, il peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date d'effet du reclassement (max 3 mois). Le reclassement peut prendre la forme :
 - d'un recrutement par accès à un autre cadre d'emplois,
 - par détachement dans un autre cadre d'emplois,
 - ou intégration dans un autre grade du cadre d'emplois.

Période de Préparation au Reclassement





L'actualité de la Fonction Publique Territoriale

Congés, congés exceptionnels



Congés, congés exceptionnels

LES CONGÉS ANNUELS Le droit à congés est ouvert du 1^{er} janvier au 31 décembre.

L'agent à temps complet bénéficie de 5 fois ses obligations hebdomadaires de service soit $5 \times 5 = 25$ j.

L'agent qui travaille 2,5 j bénéficie de $2,5 \text{ j} \times 5 = 12,5$ j. Lorsqu'il pose une semaine, il ne pose que 2,5 j.

LES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

5, 6 et 7 j de congés pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ouvrent droit à un jour supplémentaire.

8 j et plus de congés pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ouvrent droit à 2 j supplémentaires.

L'absence du service ne peut excéder 31 jours, les congés doivent donc être fractionnés.

La possibilité de rémunérer les congés non pris est ouverte aux seuls contractuels dans deux cas :

- en fin de contrat à condition que les congés n'aient pas été pris du fait de l'autorité territoriale,
- en cas de licenciement (sauf licenciement disciplinaire).

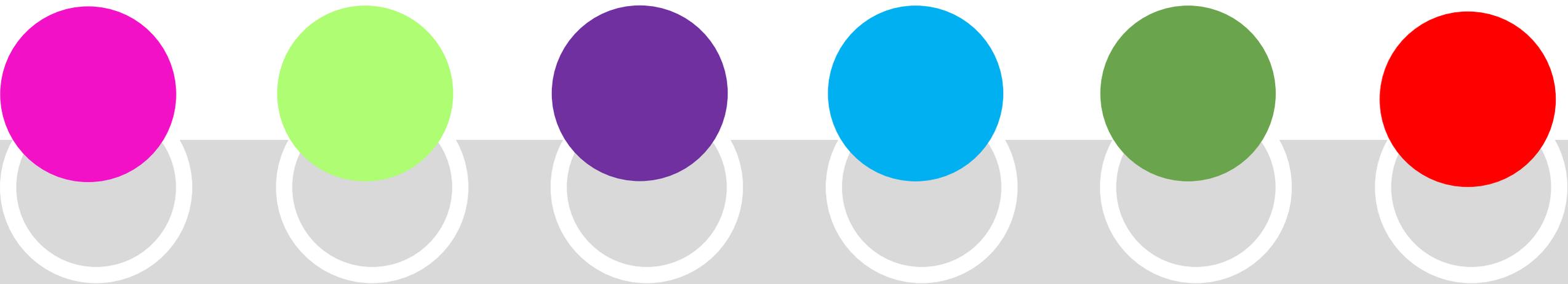
Le fonctionnaire et l'agent contractuel (sous réserve d'un an de services continus) peuvent, sous certaines conditions, déposer les congés non pris sur leurs CET.

Congés, congés exceptionnels

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE (ASA)

L'objectif des autorisations d'absence est de permettre à un fonctionnaire de s'absenter pour des motifs liés à la santé, à la vie privée, sociale ou syndicale. Chaque collectivité est libre d'adapter son propre régime dans la limite des autorisations accordées aux fonctionnaires d'Etat. Les ASA ne sont pas un droit mais sont (sauf exceptions) accordées sous réserve des nécessités de service.

 Le projet de loi Transformation de la Fonction Publique prévoit que les règles relatives aux autorisations spéciales d'absence seront harmonisées entre les trois versants de la fonction publique et au sein de chacun d'eux. Un décret en Conseil d'État en déterminera la liste et leurs conditions d'octroi. Il précisera celles qui sont accordées de droit.



L'actualité de la Fonction Publique Territoriale

Modifications et nouveautés statutaires



Modifications et nouveautés statutaires 2019

SMIC à compter du 1^{er} janvier 2019 le montant brut du SMIC horaire augmente de 1,5 % pour s'établir à 10,03 euros soit 1 524,22 € mensuels.

Exonération sociale et fiscale sur les heures supplémentaires à compter du 1^{er} janvier 2019

Le dispositif permet aux salariés et fonctionnaires qui réalisent des heures supplémentaires et complémentaires de ne plus payer ni cotisations salariales ni impôt sur le revenu;

Monétisation du Compte Epargne Temps – revalorisation au 1^{er} janvier 2019

Bien que figurant dans un arrêté concernant la fonction publique d'État, cette revalorisation s'applique à la FPT par renvoi. Revalorisation de 10 € de l'indemnisation des jours épargnés au titre du CET, soit 135 € pour la catégorie A, 90 € pour la catégorie B et 75 € pour la catégorie C.

Maître d'apprentissage

Pris en application de l'art. 13 de la loi du 5 septembre 2018 dite loi Avenir professionnel, le décret n° 2018-1138 du 13.12.2018 précise les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage, à défaut de convention ou accord collectif de branche les déterminant. Il s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

Modifications et nouveautés statutaires 2019

Reprise de la mise en oeuvre du PPCR

Le décalage d'une année de la mise en œuvre des mesures statutaires et indiciaires prévues dans le cadre du protocole Parcours Professionnels, des Carrières et de la Rémunération (PPCR), à compter du 1^{er} janvier 2018, avait été instauré par 3 décrets parus au Journal Officiel des 20 et 23 décembre 2017.

Au 1^{er} janvier 2019, le PPCR reprend avec pour effets :

- la seconde partie du transfert « primes/points » prévu pour la catégorie A : le plafond annuel de l'abattement pour l'année 2018 demeure inchangé soit 167 € et sera porté à 389 € à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
- les revalorisations indiciaires pour tous les fonctionnaires des catégories A, B et C ;
- l'intégration en catégorie A des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants et du reclassement des conseillers socio-éducatifs.

Modifications et nouveautés statutaires 2019

Reprise de la mise en oeuvre du PPCR

Le décalage d'une année de la mise en œuvre des mesures statutaires et indiciaires prévues dans le cadre du protocole Parcours Professionnels, des Carrières et de la Rémunération (PPCR), à compter du 1^{er} janvier 2018, avait été instauré par 3 décrets parus au Journal Officiel des 20 et 23 décembre 2017.

Au 1^{er} janvier 2019, le PPCR reprend avec pour effets :

- la seconde partie du transfert « primes/points » prévu pour la catégorie A : le plafond annuel de l'abattement pour l'année 2018 demeure inchangé soit 167 € et sera porté à 389 € à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
- les revalorisations indiciaires pour tous les fonctionnaires des catégories A, B et C ;
- l'intégration en catégorie A des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants et du reclassement des conseillers socio-éducatifs.

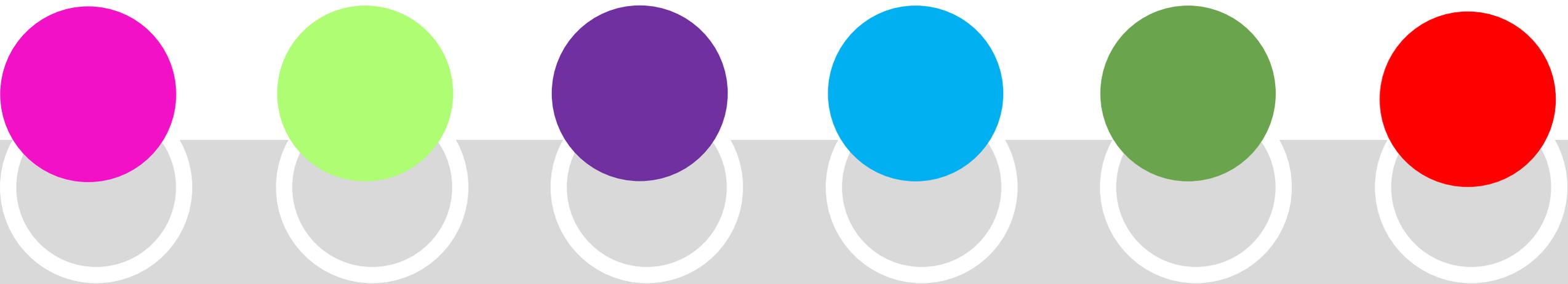
Modifications et nouveautés statutaires 2019

Comment le gouvernement compte-t-il améliorer le pouvoir d'achat des fonctionnaires ?

Réponse le 2 juillet prochain lors du rendez-vous salarial annoncé par le secrétaire d'État en charge de la FP le 4 juin dernier : « *cette réunion permettra d'examiner l'évolution du pouvoir d'achat des agents publics dans un contexte d'une nouvelle phase du PPCR en 2020 et des mesures arrêtées en 2018 (indemnisation du CET, défiscalisation des heures supplémentaires). Ce sera également l'occasion d'échanger sur les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de précarité pour les contractuels prévue par le projet de loi de transformation de la FP* ».

Les syndicats pour leur part demandent « *une amélioration des salaires avec le dégel du point d'indice et la suppression du jour de carence* ».

Le gouvernement entend faire adopter le projet de texte « *avant l'été* ».



L'actualité de la Fonction Publique Territoriale

J -



J -

... 31/12/2021 pour former 80 % des agents publics aux gestes de premiers secours

☞ Circulaire du 2 octobre 2018 NOR : CPAF1825636C

... 31/12/2021 pour mettre en œuvre la Déclaration Sociale Nominative (DSN)

☞ Décret n° 2018-1048 du 28 novembre 2018

... 31/12/2019 pour installer des défibrillateurs automatisés externes pour les ERP de catégories 1 à 3

☞ décret n° 2018-1186 du 19 décembre 2018

FOCUS SUR L'EMPLOI TERRITORIAL

Rendez-vous à Juraparc le mardi 2 juillet 2019 de 9h à 11h30

Le Centre de Gestion, en partenariat avec Cap Emploi Jura, vous invite à participer à une conférence sur l'Emploi Territorial. Cette rencontre, organisée dans le cadre de la convention avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique, se déroulera le 2 juillet 2019 de 9 h à 11 h 30 à Juraparc (Montmorot).

Au programme :

accueil-café autour d'ateliers ludiques de mise en situation de handicap, dès 9 heures, avec la possibilité également d'échanger avec les personnels de Cap Emploi et du Centre de Gestion,

A partir de 9 h 45, présentation portant sur des éléments de contexte et les nouvelles mesures relatives au maintien dans l'emploi des fonctionnaires ; les dispositions sur les contrats d'apprentissage et les services d'accompagnement,

Un temps convivial d'échanges clôturera la matinée.

Venez nombreux