



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



 Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 19 – Septembre 2018

DOSSIER – P. 3

Bilan Social

Dans ce numéro

Actualités P. 1 et 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3 à 5

Focus P. 6 à 8

Information & horaires d'ouverture du Centre de Gestion du Cantal

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

POLE SANTE AU TRAVAIL



A compter du 1^{er} septembre 2018, un pôle **SANTE AU TRAVAIL** est créé.

Il regroupe les missions suivantes :

- Prévention,
- Handicap,
- Secrétariat du comité médical,
- Secrétariat de la commission de réforme.

Il est composé de Béatrice VIGNERESSE, chef de service et de Cécile ROQUESALANE et de Françoise NANGERONI.

Cette réorganisation a pour objet de répondre au mieux aux attentes des collectivités :

- En facilitant la transversalité,
- En développant la complémentarité,
- En affirmant une cohérence dans l'organisation.

Les missions de chacune restent inchangées, ainsi que les adresses mail et les numéros de téléphone.

Actualités

Agenda 2018

Commission de Réforme

Jeudi 20 Septembre

Jeudi 25 Octobre

Jeudi 15 Novembre

Jeudi 13 Décembre

Tout dossier incomplet 15 jours avant la séance ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour

Comité Médical

Mardi 25 Septembre

Mardi 23 Octobre

Mardi 20 Novembre

Mardi 18 Décembre

CAP C

Mardi 2 Octobre

Mardi 27 Novembre

CAP A et B

Jeudi 18 Octobre

CT

Mardi 25 Septembre

Jeudi 29 Novembre

Transmission des dossiers au CDG15 →

1 mois avant la date du CT ou de la CAP.

Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

REUNIONS D'INFOS :

Inscriptions en ligne

3 thèmes abordés :

- Réforme des retraites
- Temps partiel thérapeutique
- Site emploi-territorial / Bilan social

Lundi 5 Novembre

De 14h à 17h à Salers

(Communauté de Communes)

Mardi 6 Novembre

De 9h à 11h à Murat (Hautes

Terres Communauté)

De 14h à 17h à Aurillac (CDG)

ELECTIONS

PROFESSIONNELLES :

Jeudi 6 Décembre

CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE

REVISION DES TAUX



Les services Prévention et Assurance du Centre de Gestion vous accompagnent dans le cadre du contrat groupe d'assurance statutaire et mettent en place des actions de prévention avec notamment des ateliers de sensibilisation à l'absentéisme.

Lors des réunions d'information en date des 26 et 27 février 2018, COLLECTEAM vous avez présenté les statistiques de notre contrat.

Compte tenu d'un absentéisme en forte progression sur les exercices 2017 et 2018, l'assureur propose une révision des taux au 1^{er} janvier 2019 :

1 : Pour les collectivités de moins de 30 agents, les taux de prime sont les suivants :

- Agents CNRACL
 - 5,92 % sur la couverture en «tous risques» avec une franchise de 10 jours par arrêt sur la maladie ordinaire, contre 4,94 % (taux initial),
 - 5,62 % sur la couverture en «tous risques» avec une franchise de 15 jours par arrêt sur la maladie ordinaire, contre 4,69 % (taux initial),
 - 5,50 % sur la couverture en «tous risques» avec une franchise de 20 jours par arrêt sur la maladie ordinaire, contre 4,54 % (taux initial),
- Agents IRCANTEC (Accident du travail, Maladie grave, Maternité, Maladie ordinaire) :
 - 1,35 % sur la couverture en «tous risques» avec une franchise de 10 jours par arrêt sur la maladie ordinaire, contre 1,10 % (taux initial),

2 : Pour les collectivités de plus de 30 agents ayant fait l'objet d'une proposition propre à leur sinistralité, la révision des taux tiendra compte de leur résultat.

**Le modèle de délibération est téléchargeable sur le site du CDG 15
Documentation – Assurance – Contrat groupe – Modèle de délibération –
Révision des taux**

BILAN SOCIAL



Campagne 2017 des enquêtes Bilan Social / RASSCT / Handitorial / GPEEC

Le rapport d'état sur la collectivité, communément appelé bilan social, est la photographie de l'emploi dans les collectivités locales. Outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial, il permet d'apprécier la situation des collectivités et des établissements publics à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Ainsi, au-delà de l'obligation légale et de son examen en comité technique (interne à la collectivité ou départemental), la réalisation du bilan social est l'occasion pour les collectivités de disposer d'informations précises actualisées pouvant faciliter la mise en place de différentes actions en matière de gestion des ressources humaines.

Afin de simplifier la réalisation du bilan social par les collectivités, le Centre de gestion du Cantal a mis à disposition une nouvelle application web développée par le CIG de la Grande Couronne et conçue pour faciliter la saisie des données.

- Elle permet le **pré-remplissage de votre bilan social** à partir d'une extraction de vos données **issues de votre déclaration N4DS** (option fortement conseillée), ce qui permet en quelques secondes de recueillir des données sur l'ensemble des agents titulaires et contractuels,
- Deux modes de saisie possibles : saisie agent par agent (recommandée) ou en consolidé,
- Elle **rassemble l'ensemble des enquêtes au sein d'une seule** : Bilan social, GPEEC, Handitorial(1) et RASSCT(2).

(1) L'enquête Handitorial permet de collecter chaque année des données relatives aux travailleurs handicapés et plus largement aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH).

(2) L'enquête RASSCT (Rapport Annuel santé, sécurité, conditions de travail) permet de suivre chaque année l'évolution des accidents du travail et des maladies professionnelles.

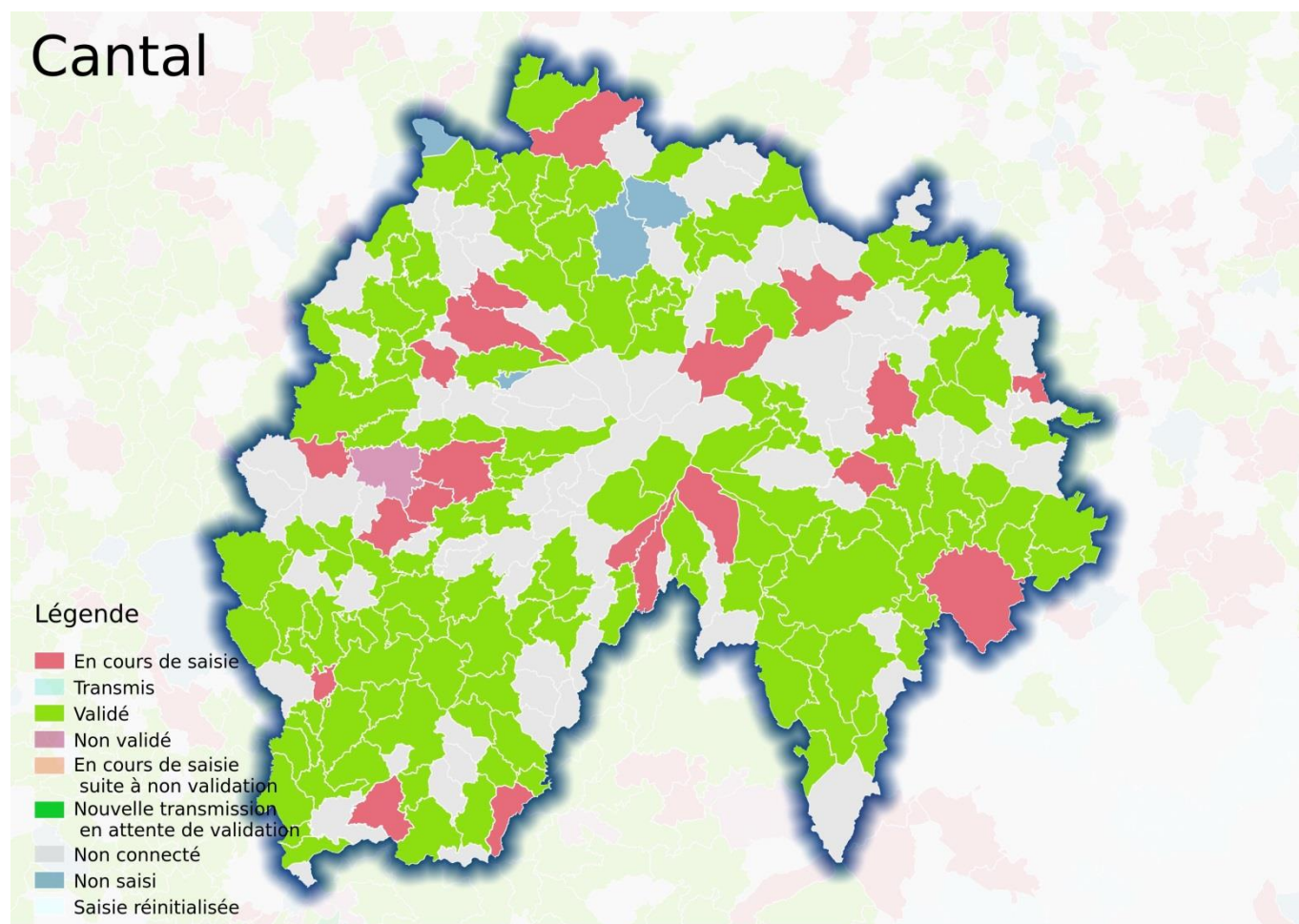
Le Bilan Social 2017 sera présenté au Comité Technique départemental en date du 25 septembre 2018.

Aujourd'hui, nous enregistrons un **taux de Bilans Sociaux "Validés"** particulièrement élevé puisqu'il atteint **76,78 %** contre 49 % pour le Bilan Social 2015.

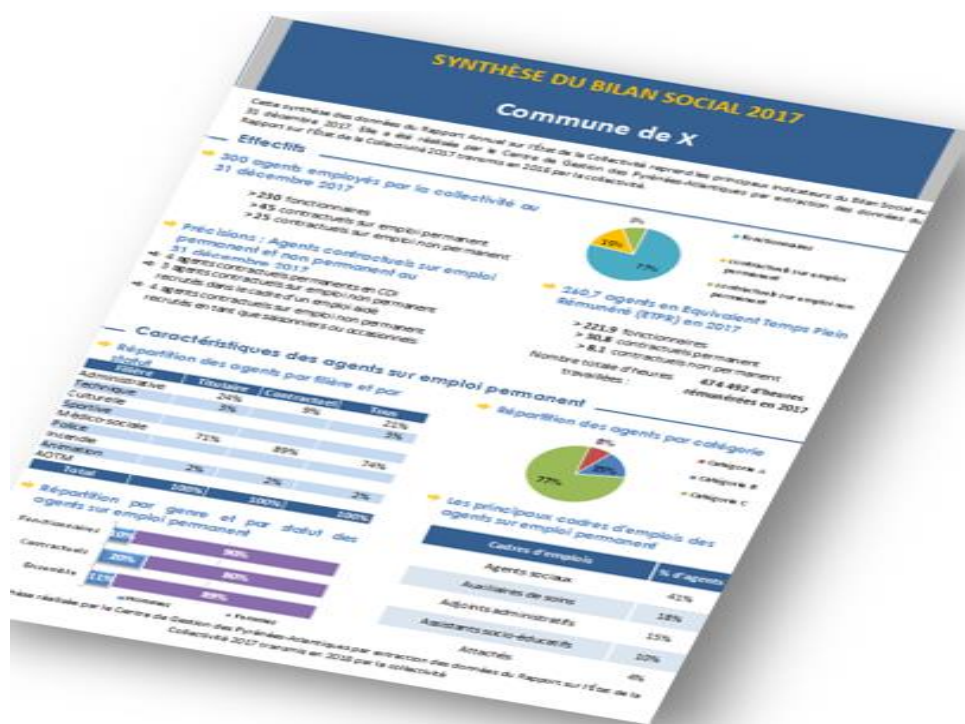
Le taux de Retour « Effectif » s'élève à 86,71 %.

Nous expliquons cette hausse par trois facteurs :

- Un nouvel outil plus performant et plus confortable quant à l'utilisation,
- Des réunions d'informations à destination des collectivités,
- La mise à disposition de personnel totalement dédié à cette mission avec Virginie BONNARD mais aussi le recrutement d'un stagiaire.



A partir de l'outil mis à votre disposition, vous pouvez d'ores et déjà extraire des analyses graphiques et chiffrées pour votre collectivité.



Vous pouvez éditer une synthèse de votre Bilan Social. Cette synthèse des données du Rapport sur l'état de la collectivité (REC) reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2017.

Les thèmes analysés sont les suivants :

- Effectifs,
- Caractéristiques des agents sur emploi permanent,
- Pyramide des âges,
- Temps de travail des agents sur emploi permanent,
- Mouvements,
- Budget et rémunérations,
- Formation,
- Promotions,
- Absentéisme,
- Accidents du travail,
- Handicap,
- Action sociale et protection sociale complémentaire,
- Relations sociales.

Déjà en vigueur :

- Synthèse générale sur les données de la collectivité,
- Synthèse sur l'absentéisme,
- Synthèse Rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle homme/femme,
- Synthèse RASSCT,
- Synthèse rémunération.

En cours de développement :

- Synthèse risques psycho-sociaux,
- Synthèse BS comparé entre collectivités de même strate / de même intercommunalité / même type ...,
- Synthèse Handitorial,
- Synthèse GPEEC.

Il sera également possible d'éditer un comparatif entre votre collectivité et les collectivités de même strate, sur le plan départemental ou national.

Le CDG reviendra vers les collectivités à partir du mois d'octobre pour communiquer sur la mise à disposition de ces synthèses dans un premier temps puis sur des analyses plus personnalisées ensuite.

Focus

1^{ER} JANVIER 2019 : ENTREE EN VIGUEUR DU REPERTOIRE ELECTORAL UNIQUE (REU)



Les lois n° 2016-1046 et n° 2016-1048 du 1^{er} août 2016 modifient les modalités d'inscription sur les listes électorales et instituent un répertoire électoral unique (REU) dont elles confient la gestion à l'INSEE. La mise en œuvre sera effective au 1^{er} janvier 2019.

Ce document dématérialisé, unique et permanent, sera tenu et mise à jour en continu par l'INSEE.

Il nécessitera une collaboration entre les communes et l'INSEE, les premières devant transmettre les informations au second. L'INSEE pourra également mettre à jour le document suite aux informations qu'il reçoit d'autres administrations.

Ainsi, il appliquera directement dans le REU les radiations pour décès et incapacité ou les inscriptions d'office des jeunes en les rattachant à leur commune de résidence. Ce nouveau répertoire permettra également des conditions d'inscription plus souples pour les électeurs, puisqu'il sera possible de s'inscrire jusqu'à six semaines avant un scrutin (et non plus jusqu'au 31 décembre).

En pratique, les démarches d'inscription déposées par les électeurs seront reçues et instruites tout au long de l'année. La demande d'inscription présentée en mairie sera examinée dans un délai de cinq jours à compter de son dépôt (dossier complet). La décision sera notifiée à l'électeur dans un délai de deux jours, puis transmise dans le même délai à l'INSEE pour mise à jour du répertoire.

Pour la gestion du REU, un numéro unique sera attribué à chaque électeur et le suivra tout au long de sa vie. Les listes électorales de chaque commune seront tirées directement de ce document.

La liste ne sera donc plus révisée annuellement, et les commissions administratives chargées de cette révision seront supprimées.

En revanche, des commissions communales de contrôle seront créées, une par commune, pour s'assurer de la régularité de la liste. Elle se réunira au moins une fois par an, en tout état de cause entre le 24^{ème} et le 21^{ème} jour avant chaque scrutin. Les réunions sont publiques, et leur composition diffère en fonction du nombre d'habitants (plus ou moins de 1000 habitants) et du nombre de liste ayant obtenu des sièges lors du précédent renouvellement du conseil municipal.

APPLICATION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE PENDANT UN CONGE DE MALADIE



Un agent peut-il faire l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions ou de révocation alors qu'il bénéficie d'un congé de maladie ?

Le placement d'un agent en congé de maladie ne s'oppose pas à l'engagement d'une procédure disciplinaire selon une jurisprudence constante (CE, 13 mai 1992, n° 106098, QE JO 18/02/2014 p. 1524) qui juge que « *la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes* ».

Dans le cas du prononcé d'une sanction du premier groupe, l'agent doit avoir été mis à même de présenter sa défense. Il ne résulte, en revanche, d'aucune disposition légale au principe général que l'intéressé puisse présenter ses observations orales (CAA Marseille 28 mai 2013 n° 10MA02540). La tenue d'un entretien préalable à la sanction n'est donc pas imposée par les textes. S'agissant d'un agent en arrêt de travail, la convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire apparaît risquée compte tenu des enjeux en terme de responsabilité.

En ce qui concerne la procédure devant le conseil de discipline, celui-ci peut se réunir en l'absence de

l'agent dès lors que l'agent a disposé d'un délai suffisant pour se faire représenter (CE, 6 janvier 2006, n° 264449).

S'agissant de l'application d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions ou de révocation pendant un congé de maladie ordinaire, la jurisprudence a subi des évolutions ces dernières années.

Deux arrêts de cours administratives d'appel (CAA) intervenus en 2014 et 2015 estiment que le placement en congé de maladie justifie le report d'une sanction d'exclusion de fonctions et de révocation.

Dans un premier arrêt de la CAA de Bordeaux (27 octobre 2014, Hôpitaux de Luchon, n° 13BX00464), le juge rappelle l'indépendance des procédures disciplinaire et de mise en congé de maladie. Cependant, il estime que *« les sanctions disciplinaires dont il fait l'objet ne peuvent avoir de conséquences sur sa situation de bénéficiaire d'un congé de maladie aussi longtemps que la condition d'inaptitude physique est remplie et ne peuvent dès lors être légalement exécutées que postérieurement à l'expiration du congé de maladie dont l'agent bénéficie (...) »*.

Un an plus tard, la CAA de Nantes applique un raisonnement identique pour l'application d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions (CAA Nantes, 17 février 2015, n° 13NT02861).

Ces deux arrêts ont donc posé le principe selon lequel une sanction d'exclusion de fonctions ou de révocation ne peut être exécutée qu'à l'issue d'un congé de maladie.

Un arrêt du Conseil d'État en sous-sections réunies tranche la question de la révocation. Dans ce cas d'espèce, une substitute du procureur de la République contestait une mesure de révocation intervenue pendant son congé de maladie. Le Conseil d'État estime que *« la circonstance qu'un agent soit placé en congé pour maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une sanction de révocation (...) »* (CE, 6 juillet 2016, n° 392728). Il convient de préciser que les textes applicables dans le cas d'espèce sont ceux applicables à la magistrature. Néanmoins, la rédaction du considérant laisse penser que le Conseil d'État a voulu poser un considérant de principe.

Il est permis de s'interroger sur l'application de cette solution à un agent faisant l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions. À notre connaissance, le Conseil d'État n'est pas intervenu sur ce point et la transposition paraît délicate en raison de la différence de situation. Un agent faisant l'objet d'une exclusion de fonctions, sanction temporaire, peut en effet être sanctionné à l'issue de

son arrêt maladie. L'agent peut donc subir les effets de la sanction sans être privé de son congé de maladie. En outre, dans la rédaction de son considérant, le juge administratif se limite à la sanction de révocation, sans l'étendre aux sanctions disciplinaires de manière générale. Des précisions apportées par le législateur ou le Conseil d'État sur ce point seraient intéressantes.

Il n'y a donc pas lieu de reporter une sanction de révocation à la date à laquelle s'achève le congé de maladie dont bénéficie l'agent sanctionné, même si l'administration conserve la faculté de fixer la date d'effet de la sanction à l'expiration du congé de maladie (CE, 13 mai 1992, n° 106098).

Au vu de ces éléments jurisprudentiels, la logique suivante semble devoir être retenue :

- un agent placé en congé de maladie (quel que soit le type de congé accordé) peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire. En cas de sanction d'exclusion temporaire de fonctions, il est nécessaire d'attendre l'issue du congé de maladie avant d'appliquer cette sanction (CAA Nantes du 17 février 2015).
- un agent placé en congé de maladie peut faire l'objet d'une révocation. La sanction de révocation peut être prononcée immédiatement, sans attendre la fin de son congé de maladie.

COMPTE EPARGNE-TEMPS



Ce projet de décret permet la portabilité du compte épargne-temps (CET) entre les trois versants de la fonction publique.

Notre éclairage :

Ce projet était annoncé par l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017. Actuellement, le fonctionnaire territorial détaché dans une autre fonction publique conserve ses droits acquis sur le CET sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'emploi (décret n° 2004-878 du 26 août 2004, art. 9).

Le texte prévoit qu'en cas de mobilité entre fonctions publiques, les droits acquis seront transférés auprès de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement d'accueil et pourront être utilisés selon les conditions en

vigueur dans l'administration d'accueil. Il s'appliquera aux mobilités intervenues postérieurement à la publication du texte.

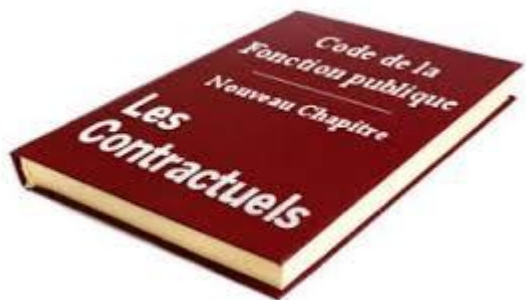
En outre, le même projet de décret **abaisse de 20 à 15 jours** le seuil à partir duquel un agent pourra demander l'indemnisation des jours épargnés sur son CET.

Notre éclairage :

Outre la baisse du seuil de déclenchement de 20 à 15 jours, le Secrétaire d'Etat en charge de la fonction publique avait annoncé dans son communiqué de presse à l'occasion du rendez-vous salarial du 18 juin, une revalorisation de 10 € du montant des jours monétisés au titre du CET. La mise en œuvre de cette mesure ne relève pas d'un décret : elle appelle une modification de l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

Pour mémoire, l'indemnisation des jours épargnés sur un CET dans la fonction publique territoriale est subordonnée à l'adoption d'une délibération (décret n° 2004-878 du 26 août 2004, art. 5).

CONTRACTUELS



Est-il possible de recruter en CDI un contractuel d'une autre fonction publique (FPE – FPH) bénéficiant d'un CDI dans son administration d'origine ?

NON. La portabilité du CDI n'est possible que dans le cas où l'agent contractuel bénéficie d'un CDI au sein de la fonction publique territoriale (article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984).

En cas de démission d'un contractuel, les congés annuels décalent-ils la date de fin du préavis ?

OUI, sous réserve d'appréciation du juge. Si l'article 39 du décret n° 88-145 du 15.02.1988 ne l'énonce

pas expressément, il semble que la démission prenne effet au terme de la période de préavis à laquelle s'ajoute la période correspondant aux droits à congés annuels restants.

En cas de démission d'un contractuel, le préavis peut-il être réduit ou non effectué ?

NON. Le préavis, prévu par l'article 39 du décret n° 88-145 du 15.02.1988, doit être respecté. Il ne peut être ni réduit ni supprimé. Il en est de même en cas de conclusion d'un CDI car les dérogations prévues par le code du travail (article L. 1243-2) ne s'appliquent pas dans la fonction publique. L'agent qui ne se présenterait pas sur son lieu de travail pendant le préavis sans justificatif valable se verra opérer une retenue pour service non fait, et s'expose à une sanction disciplinaire.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (CREP)



Fin d'année rime avec évaluation du personnel. Retrouvez la documentation actualisée.

Pour vous aider dans cette démarche, différents documents ont été élaborés et sont consultables sur notre site internet. La page dédiée à l'évaluation annuelle a été actualisée.

Vous retrouverez ainsi les modèles de compte rendu pour la catégorie C, pour les catégories A et B ainsi qu'une note de procédure

Documents à télécharger sur le site du CDG15

Documentation – Entretien professionnel