



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 7 – Janvier 2017

DOSSIER – P.3

Santé au Travail

Dans ce numéro

Actualités P. 1 et 2

Agenda P.2

Dossier P. 3

Focus P.5



**Meilleurs vœux
2017**

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



UNE CHARTE POUR SE REUNIR : DES COMPETENCES PARTAGEES AU BENEFICE DU TERRITOIRE AUVERGNE-RHONE-ALPES

Le travail inter régional n'est pas une nouveauté pour les Centres de Gestion d'Auvergne et de Rhône-Alpes, réunis depuis le 1er Janvier 2016, dans la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes. En effet, dès 2005 puis lors de l'échéance du transfert des concours par le CNFPT en 2010, les CDG de ces deux territoires avaient anticipé cette démarche de mutualisation en matière de concours et examens professionnels. De plus, pour faciliter les flux financiers, les deux coordinations régionales s'étaient déjà dotées d'un budget annexe.

Ces ententes et aménagements préalables auraient pu permettre de concevoir facilement un nouveau document, traduisant purement et simplement un élargissement géographique. Cependant, les Présidentes et Présidents, les Directrices et les Directeurs ont voulu une autre ambition, un autre souffle pour cette nouvelle période.

Ainsi, dès l'automne 2015, les rencontres présidentielles et les réunions de travail se sont enchaînées avec pour mission de soumettre un document final à l'approbation des conseils d'administration, présentant des objectifs définis et une méthodologie de travail claire.

Le renforcement du service rendu aux collectivités et établissements publics d'Auvergne-Rhône-Alpes, l'homogénéisation et l'efficacité des actions des Centres de Gestion ainsi que l'apport d'une réponse au bouleversement de l'architecture territoriale (création de métropoles et de communes nouvelles, regroupement de structures intercommunales, disparition de syndicats...), sont les objectifs principaux qui définissent cette charte.

Actualités

Agenda 2017

Commission de Réforme

Jeudi 26 Janvier

Jeudi 23 Février

Jeudi 23 Mars

Jeudi 26 Avril

Jeudi 25 Mai

Jeudi 22 Juin

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

Comité Médical

Mardi 17 Janvier

Mardi 14 Février

Mardi 14 Mars

Mardi 11 Avril

Mardi 16 Mai

Mardi 20 Juin

CAP A

Jeudi 9 Mars

Jeudi 15 Juin

Jeudi 19 Octobre

CAP B

Jeudi 9 Mars

Jeudi 15 Juin

Jeudi 19 Octobre

CAP C

Mardi 14 Mars

Mardi 13 Juin

Mardi 26 Septembre

Mardi 28 Novembre

CT

Jeudi 16 Mars

Jeudi 1^{er} juin

Jeudi 28 Septembre

Jeudi 30 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.

Préventi'Cantal

18 Mai – Salle de Lescudilliers

Journées d'information

RETRAITE

Jeudi 21 Septembre

Ainsi, les centres font en sorte que chaque employeur et chaque agent de l'une de ces collectivités ou de l'un de ces établissements publics bénéficient d'un niveau de service homogène grâce à la coopération renforcée.

La mutualisation et l'engagement à informer les autres Centres de Gestion de la création d'une nouvelle mission, élément fondateur de la coopération régionale, font partie intégrante du plan d'action.

De la sorte, les Présidentes et Présidents ont défini une commande politique claire, à partir de laquelle les Directrices et Directeurs ont élaboré une série de propositions techniques, pour aboutir à une offre de services proposée sur l'ensemble du territoire régional et équilibrée autour des thèmes suivants :

- La concentration de l'organisation de tous les concours et examens professionnels avec pour objectif de diminuer les coûts et les risques de contentieux
- L'emploi (comprenant l'observatoire de l'emploi ou encore la conférence régionale)
- Les conseils de discipline de recours
- L'Expertise et information statutaire dont l'organisation régionale renforcera l'application homogène du statut.

Les douze Centres de Gestion ont voulu aller plus loin que la demande institutionnelle en instaurant 6 missions complémentaires :

- Assistance à la retraite
- Assistance à la mobilité
- Conseil en organisation
- Bilans de compétence
- Calcul des allocations de retour à l'emploi
- Paie à façon

La présente charte, en organisant l'homogénéité de leurs missions, permet aux Centres de gestion d'Auvergne-Rhône-Alpes de renforcer leur légitimité en tant qu'experts et tiers de confiance au service du territoire, des collectivités et établissements publics qui le composent, et surtout des femmes et des hommes qui le font vivre.

Le 5 décembre 2016 à Sainte-Foy-Lès-Lyon, les douze président(e)s ont signé la charte, dans les locaux du CDG 69, choisi comme coordonnateur régional.



De gauche à droite, les Président(e)s :

Gérard MANET (cdg42), Bernard REY (cdg01), Catherine DI FOLCO (cdg69), Marc BAIETTO (cdg38), Roland BRAY (cdg15), Bruno ROJOUAN (cdg03), Auguste PICOLLET (cdg73), Antoine DE MENTHON (cdg74), Michel CHAPUIS (cdg43), Éliane GUILLON (cdg26), Jean-Roger DURAND (cdg07), Roland LABRANDINE (cdg63)

Dossier

SANTE AU TRAVAIL :

Cet article a pour objet de rappeler les rôles et missions de chacun.

Les comités médicaux et les commissions de réforme sont des instances consultatives chargées de donner des avis sur les questions médicales concernant les fonctionnaires.



COMITE MEDICAL :

Composition

Le comité médical comprend :

- 2 médecins généralistes,
- 1 médecin spécialiste de l'affection pour laquelle l'avis du comité est demandé.

Missions

Le comité médical est obligatoirement consulté sur :

- la prolongation des congés de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs,
- l'attribution et le renouvellement des congés de longue maladie (CLM), de grave maladie et de longue durée (CLD),
- la réintégration après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire ou à l'issue d'un CLM, d'un congé de grave maladie ou d'un CLD,
- l'aménagement des conditions de travail d'un fonctionnaire après congé de maladie ou disponibilité d'office,
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement,
- le reclassement d'un fonctionnaire dans un autre emploi à la suite d'une modification de son état physique.

Un comité médical supérieur est placé auprès du ministre chargé de la santé. Il peut être consulté, à la demande du fonctionnaire ou de l'administration, en

cas de contestation de l'avis rendu en 1^{er} ressort par le comité médical.

COMMISSION DE REFORME :

Composition

La commission de réforme comprend :

- les membres du comité médical,
- des représentants de l'administration auprès de laquelle elle est instituée,
- des représentants du personnel à la CAP dont relève le fonctionnaire pour lequel l'avis de la commission est demandé.

Missions

La commission de réforme est notamment consultée sur :

- l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident à l'origine d'un congé de maladie ordinaire, d'un CLM ou d'un CLD sauf si l'administration reconnaît d'emblée cette imputabilité,
- la situation du fonctionnaire à la fin de la dernière période d'un CLM ou d'un CLD lorsque le comité médical a présumé le fonctionnaire définitivement inapte lors du dernier renouvellement de son congé,
- la reconnaissance et la détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire,
- la réalité des infirmités suite à un accident de travail/une maladie professionnelle, leur imputabilité au service, le taux d'invalidité en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité,
- le dernier renouvellement d'une disponibilité d'office pour raison de santé.

MEDECIN DE PREVENTION :

Les décrets d'application concernant le fonctionnement et l'organisation des services de santé au travail sont parus le 31 janvier 2012.

Les rôles du médecin agréé et du médecin de prévention sont précisés (art 11-2) : « Les rôles respectifs du médecin de prévention et du médecin agréé s'exercent de façon complémentaire : le médecin agréé vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public correspondant aux fonctions postulées ; le médecin de prévention vérifie la compatibilité de

l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent ».

Un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin de prévention. Il retrace, dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin de prévention (art 26-1).

Santé au travail : Le médecin demeure au centre du dispositif



Le médecin de prévention garde une place prépondérante et demeure chargé de « l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail ». Le décret précise expressément que cela concerne à la fois la santé physique et mentale, et que l'objectif avoué est « le maintien dans l'emploi des salariés ».

Il précise aussi que les actions en milieu du travail sont menées sous la conduite du médecin de prévention : d'abord dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel pour les services interentreprises et ensuite en collaboration avec les services chargés des activités de protection et de prévention des risques dans l'entreprise pour les services autonomes.

Pour sa part, l'employeur doit informer le médecin de prévention des produits utilisés et transmettre les fiches de données sécurité qui y sont liées. Il doit aussi informer le médecin de toutes les mesures et analyses réalisées concernant les conditions de travail ou la prévention des risques professionnels. Le médecin et l'équipe ont accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires dans cette partie du code du travail. Les actions qu'il conduit sont menées avec l'équipe pluridisciplinaire et en coordination avec les services sociaux de l'entreprise.

Essentiel dans le dispositif, le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions, toutefois, il peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux infirmiers, aux assistants de service de santé au travail ou, lorsqu'elle est mise en place, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire.

En conséquence du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine préventive, le CDG15 souhaite élaborer un diagnostic organisationnel de son service de médecine préventive et du service de prévention.

Une nouvelle organisation vous sera proposée dans le courant du 2^{ème} trimestre 2017.

SAISINE DU COMITE MEDICAL ET DE LA COMMISSION DE REFORME :

Le service Santé du CDG 15 :

Le pôle Santé, composé de Christine LAPOUBLE, chef de service, Cécile ROQUESALANE et de Françoise NANGERONI se tiennent à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.

**Pour les collectivités affiliées au CDG 15 et EHPAD (sauf les établissements publics locaux)
Françoise NANGERONI cmcmdr.ca@cdg15.fr**

**Pour les collectivités non affiliées au CDG 15
(Ville d'Aurillac, CCAS Aurillac, SDIS et Conseil Départemental) ainsi que les établissements publics locaux**

Cécile ROQUESALANE cmcmdr.cna@cdg15.fr

Comment ?

Les documents de saisine sont téléchargeables sur le site du CDG 15 (onglet documentation – comité médical ou commission de réforme).

Dès réception du dossier, le secrétariat vérifie que le dossier présenté par la collectivité est complet, l'instruit et organise le cas échéant, une expertise auprès d'un médecin agréé puis inscrit le dossier à une séance du comité médical.

Le secrétariat informe l'agent de ses droits et de la date à laquelle son dossier est examiné. Il informe également la collectivité de cette date.

Quand ?

Le comité médical se réunit une fois par mois, la commission de réforme également excepté au mois d'août. Le calendrier est disponible sur le site du CDG 15.

Focus

PPCR : ATTACHES TERRITORIAUX

Les décrets n° 2016-1798 et n° 2016-1799 du 20 décembre 2016, publiés au Journal Officiel du 22 décembre 2016, mettent en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

Le texte statutaire crée le grade à accès fonctionnel (GRAF) d'attaché hors classe au sommet du cadre d'emplois des attachés et place le grade de directeur territorial en extinction (suppression des conditions d'accès).

Sont déclinés les trois grades du cadre d'emplois (attaché, attaché principal et attaché hors classe), leurs échelons respectifs (réduction de leur nombre dans les deux premiers grades), la durée du temps passé dans chacun de ces échelons (durée unique d'avancement) et les modalités d'avancement au nouveau grade (occupation préalable d'un emploi fonctionnel, notamment).

Les textes entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017 à l'exception de certaines dispositions applicables au 1^{er} janvier 2020 (création d'un échelon supplémentaire au sommet du grade d'attaché principal).

PPCR : SECRETAIRES DE MAIRIE

Les décrets n°2016-1734 et 2016-1735 du 14 décembre 2016, publiés au Journal Officiel du 16 décembre 2016, procèdent à la mise en œuvre du PPCR pour le cadre d'emplois des secrétaires de mairie. Ces textes instaurent une durée unique d'avancement d'échelon et procèdent à la revalorisation de la grille indiciaire.

PPCR : CONSEILLERS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES

Les décrets n° 2016-1880 et n° 2016-1882 du 26 décembre 2016, publiés au Journal Officiel du 28 décembre 2016, transposent le PPCR au cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives.

CREATION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP) ET DES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS DES AGENTS CONTRACTUELS

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont l'équivalent des commissions administratives paritaires (CAP) pour les agents contractuels. Elles ont été mises en place par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et modifiées par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Elles doivent connaître des décisions individuelles concernant les agents contractuels. Toutefois, depuis 2012, un décret d'application devait être publié.

Ce décret a été publié au Journal officiel du 27 décembre 2016. Il précise la composition, l'organisation, les compétences, le fonctionnement et les modalités d'élection des membres des CCP.

Ce décret met également en place les conseils de discipline qui constituent une formation particulière des CCP et crée les conseils de discipline de recours pour les agents contractuels.

Les membres ne seront désignés que lors du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel dans la FPT, soit en fin d'année 2018. Jusqu'à cette date, les CCP et les conseils de discipline de recours ne seront donc pas mis en place.

Une note complète sera prochainement rédigée sur cette réforme. Dans cette attente, le service Carrières et expertise statutaire est à votre disposition pour répondre à vos questions.

□ *Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale*

REVALORISATION DU SMIC AU 1ER JANVIER 2017

Au 1^{er} janvier 2017, le taux du SMIC est majoré de 0,9% portant ainsi le montant horaire du SMIC à 9,76 euros bruts, soit **1 480 euros bruts mensuels** pour une durée légale de travail correspondant à 35 heures hebdomadaires.

Cette revalorisation impacte tous les agents de droit privé (apprenti, CUI-CAE...) rémunérés sur la base du SMIC.

Elle n'a pas de conséquence sur les agents territoriaux de droit public. En effet, les échelles indiciaires des cadres d'emplois de catégorie C et de catégorie B sont revalorisées à la même date. Les agents publics (fonctionnaires et contractuels) rémunérés sur la base **d'un indice majoré au moins égal à l'IM 325** conservent une rémunération supérieure au montant du SMIC revalorisé.

Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2017, le montant du minimum garanti est porté à **3,54 euros**.

□ *Décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016 portant relèvement du salaire minimum de croissance*

COTISATION OBLIGATOIRE POUR LA FORMATION DES BENEFICIAIRES DES CONTRATS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

Le taux de la cotisation obligatoire est fixé à 0,5 % de la masse des rémunérations brutes versées aux agents salariés en contrat de travail conclu au titre de l'article L. 5134-20 du code du travail, relevant de la collectivité, de l'établissement ou du groupement.

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

□ *Décret n° 2016-1856 du 23 décembre 2016 portant fixation du taux de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour la formation des bénéficiaires des contrats d'accompagnement dans l'emploi*

SERVICE INTERIM DES SECRETAIRES DE MAIRIE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Cantal assure le remplacement des agents territoriaux momentanément absents

ou pour accroissement de l'activité par une équipe d'agents intérimaires dont les missions sont essentiellement celles des secrétaires de mairie.

Une convention tripartite entre POLE-EMPLOI, le CNFPT et le CDG 15 permet la mise en œuvre de ce dispositif.

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale Auvergne assure des formations d'intégration et de professionnalisation.

Pôle Emploi s'engage en faveur de l'égalité des chances et du reclassement des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Une nouvelle session de formation débutera le 6 février 2017 avec une partie théorique de 4 semaines et une partie pratique en collectivité de 3 semaines.

Les collectivités qui souhaitent avoir recours au service intérim du CDG 15 doivent au préalable prendre une délibération de principe. Le modèle est téléchargeable sur le site www.cdg15.fr (onglet documentation – Intérim)

CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE : UNE SECURITE POUR LES COLLECTIVITES

Le contrat groupe d'assurance statutaire, signé avec COLLECTEAM / YVELIN, est applicable depuis le 1^{er} janvier 2017.

Il est rappelé que les collectivités ou établissements publics de **moins de 30 agents** qui souhaitent adhérer en cours d'exécution du contrat peuvent le faire sans que leur soit opposé un motif quelconque de refus par l'assureur.

Actuellement, 193 collectivités ou établissements publics ont rejoint le CDG 15 et 15 souhaitent intégrer le marché en cours en 2018.

COMMUNES NOUVELLES - SUITE

Par arrêté préfectoral n° 2016-1480 du 16 décembre 2016, la commune nouvelle MURAT est créée depuis le 1^{er} janvier 2017. Elle est composée des communes de Murat et Chastel-sur-Murat.