



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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° 24 – JUIN 2019

DOSSIER – P. 3

Disponibilité

Dans ce numéro

Actualités P. 1 à 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3 et 4

Focus P. 5 et 6

**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

LANCEMENT DE LA CONSULTATION DU CONTRAT GROUPE « CONVENTION DE PARTICIPATION » (PREVOYANCE – MAINTIEN DE SALAIRE)

Dans le MAG n° 22 de mars 2019, le CDG 15 vous informait du lancement de la consultation du contrat groupe « convention de participation » (Prévoyance – Maintien de salaire).

Les plis ont été ouverts le 2 mai 2019. Les offres des candidats sont en cours d'analyse. Une présentation du rapport des offres sera faite auprès du comité technique en date du 13 juin 2019 ainsi qu'aux collectivités et établissements ayant un CT propre. Le Conseil d'Administration en date du 28 juin 2019 validera l'offre retenue.

Ensuite, dès le mois de juillet, les collectivités recevront un courrier pour présenter l'offre et pour confirmer leur adhésion à la convention de participation.

Des réunions d'informations seront dispensées dans le courant du mois de septembre 2019.

Enfin, le CDG 15 vous demandera les délibérations confirmant votre adhésion avant le 15 novembre 2019.

Le nombre d'intention d'adhérer s'élève à 145 collectivités et établissements avec 1488 agents concernés contre 72 collectivités et 570 agents pour la convention 2013-2020.

Votre participation est très encourageante et nous pouvons espérer avoir des taux intéressants.

Actualités

Agenda 2019

Commission de Réforme

Jeudi 27 Juin

Jeudi 18 Juillet

Jeudi 19 Septembre

Jeudi 24 Octobre

Jeudi 28 Novembre

Jeudi 19 Décembre

Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

Comité Médical

Mardi 18 Juin

Mardi 16 Juillet

Mardi 27 Août

Mardi 24 Septembre

Mardi 15 Octobre

Mardi 19 Novembre

Mardi 17 Décembre

CAP C

Mardi 11 Juin

Mardi 24 Septembre

Mardi 26 Novembre

CAP A et B

Mardi 18 Juin

Jeudi 15 Octobre

CCP C

Mardi 11 Juin

Mardi 26 Novembre

CCP A et B

Mardi 18 Juin

Jeudi 15 Octobre

CT

Jeudi 13 Juin

Jeudi 3 Octobre

Jeudi 28 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.

PREVENTI'CANTAL

Jeudi 13 Juin - A l'Espace Hélitas (Aurillac)

De 8h30 à 12h00 - code stage : D19PC 001

ou

De 13h30 à 17h00 - code stage D19PC 002

PUBLICITE DES POSTES VACANTS SUR « PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC »

Références :

- Ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique
- Décret 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique
- Circulaire n° NOR : CPAF1904452C du 3 avril 2019, DGAFP

En mars dernier, un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale) a été mis en service à l'initiative de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique en collaboration avec la FNCDG, le GIP des Centres de Gestion et le CNFPT. Cet outil porte le nom de « **PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC** ».

L'objectif défini par la mise en œuvre de l'espace numérique commun est de favoriser la mobilité inter fonction publique, interministérielle, fonctionnelle ou géographique, notamment par la voie du détachement.

En ce qui concerne la FPT, en accord avec la DGAFP, au vu du volume considéré, les déclarations de vacances ne seront pas concernées : seules les offres seront publiées.

Concrètement, l'alimentation du site commun des offres d'emploi dédiées à la Fonction Publique via PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC s'effectue de façon automatique et quotidienne depuis les portails de publication utilisés par l'ensemble des CDG, via le site www.emploi-territorial.fr exclusivement. Cette opération est transparente pour les collectivités.

Sur PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC, seule une synthèse de l'offre apparaîtra.

Pour consulter l'offre dans son intégralité, un lien automatique renverra sur le portail d'origine.

La synthèse publiée sur PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC sera composée des rubriques suivantes :

- le versant de la fonction publique
- la précision « création » ou « vacance »
- la catégorie statutaire ou le grade ou l'emploi
- l'organisme ou la structure qui recrute
- les références du métier
- les missions de l'emploi
- l'intitulé du poste
- la localisation géographique
- la date de la vacance
- l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature

PRISE EN COMPTE DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES EXERCEES PENDANT UNE PERIODE DE DISPONIBILITE



La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les conditions de la disponibilité. Désormais, « *lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement* ».

La disponibilité est une des positions du fonctionnaire (article 12 bis de la loi n° 83-634), dont les grandes lignes pour le fonctionnaire territorial sont régies par l'article 72 de la loi n°84-53.

Ainsi, en principe, « *La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite* » (article 72 de la loi n°84-53).

L'article 109 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu qu'un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle conserve pendant **une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement**. L'application de cette disposition nécessitait toutefois un décret d'application.

1. Création d'une obligation de retour dans l'administration dans le cadre d'un nouveau régime de disponibilité pour convenances personnelles

Le décret fixe désormais à **5 ans** (au lieu de 3 ans auparavant), la durée de la disponibilité pour convenances personnelles, dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière. Elle est renouvelable

dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition que l'agent, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, **au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique**. Cette condition de « services effectifs » n'est pas limitée au périmètre de la fonction publique territoriale.

Le cumul d'une disponibilité pour convenances personnelles et une disponibilité pour création d'entreprise ne peut excéder une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.

2. Prise en compte des activités professionnelles exercées pendant une période de disponibilité

a. Champ d'application

Toutes les disponibilités sont visées (sauf la disponibilité d'office) :

- pour convenances personnelles
- études ou recherches présentant un intérêt général
- pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint (...)
- pour suivre son conjoint

Le fonctionnaire placé en disponibilité qui exerce durant cette période, une activité professionnelle **conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans**.

b. Notion d'activité professionnelle

La notion d'activité professionnelle est définie comme toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

- Pour une **activité salariée**, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an
- Pour une **activité indépendante**, a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au

salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale

- Pour la disponibilité pour création ou reprise d'entreprise, aucune condition de revenu n'est exigée.

c. Procédure

La conservation des droits à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade est subordonnée à la transmission annuelle, par le fonctionnaire concerné, à son autorité de gestion des pièces, dont la liste est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la fonction publique territoriale, justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. Cet arrêté n'est pas paru pour le moment. Cette transmission intervient par tous moyens à l'autorité territoriale à une date définie par cette dernière et au plus tard le 1er janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité. A défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

Dès lors, il appartient à l'autorité territoriale de fixer par arrêté la date de transmission des justificatifs pour ses agents.

d. Entrée en vigueur

Les dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement au cours d'une disponibilité s'appliquent aux mises en disponibilité ou renouvellement de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

Les nouvelles règles de durée et de réintégration fixées pour la disponibilité pour convenances personnelles s'appliquent aux demandes de disponibilité présentées à compter du 29 mars 2019.

Les périodes de disponibilité accordées avant le 29 mars 2019 sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs dans la fonction publique.



Notre éclairage :

La date du 7 septembre 2018 correspond à la date d'entrée en vigueur de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 (lendemain de la publication du texte au JO).

Outre la conservation des droits à l'avancement, l'article 109 de la loi « Avenir professionnel » a prévu :

□ *l'assimilation à des services effectifs dans le cadre d'emplois, des périodes d'exercice de l'activité professionnelle privée pendant la disponibilité. La portée de cette assimilation devra être précisée pour l'accès à la promotion interne et aux concours internes ;*

□ *la possibilité pour les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés, de prendre en compte les activités professionnelles exercées dans cette position administrative en vue de l'avancement à un grade à accès fonctionnel (GRAF, par exemple, ingénieur hors classe, administrateur général).*

Ces activités professionnelles devront être comparables aux emplois éligibles aux GRAF au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

La modification des statuts particuliers permettant de mettre en œuvre cette possibilité n'est pas intervenue à ce jour.

A noter enfin que le projet de loi de transformation de la fonction publique introduit un dispositif similaire (maintien des droits à l'avancement et assimilation à des services effectifs) pendant la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou le congé parental, la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière étant applicable aux deux dispositifs.

En résumé :

S'agissant du **régime de la disponibilité pour convenances personnelles**, les modifications suivantes sont apportées :

□ la durée maximum de chaque période est portée de 3 à 5 ans dans la limite d'une durée totale pour l'ensemble de la carrière qui reste égale à 10 ans ;

□ l'octroi d'une nouvelle période de disponibilité est subordonnée à l'accomplissement au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité d'au moins de **18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique**. Pour pouvoir être satisfaite, cette condition nécessite la réintégration de l'agent.

De plus, le cumul de la disponibilité pour **création ou reprise d'entreprise** avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.

Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

PREVENTI'CANTAL 2019

Le rendez-vous incontournable des acteurs cantaliens de la prévention

La prochaine édition du Préventi'Cantal, dédiée à l'alimentation équilibrée et l'activité physique, se tiendra à Aurillac (Espace Héлитas), **le 13 Juin 2019**.

Nous vous invitons, dès maintenant, à vous inscrire sur la plateforme du CNFPT :

- De 8h30 à 12h00 en utilisant le code stage : D19PC 001
- ou**
- De 13h30 à 17h00 en utilisant le code stage D19PC 002

Cette formation donnera lieu à la remise d'une attestation de formation CNFPT.

Les frais de déplacement et de restauration ne seront pas pris en charge.

EST-IL POSSIBLE D'INDEMNISER L'INTEGRALITE DES JOURS PRESENTS SUR LE COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET) D'UN AGENT QUI PART EN RETRAITE ?

NON. Si la collectivité a délibéré en faveur de l'indemnisation des jours épargnés sur le CET, seuls les jours épargnés au-delà du quinzième jour peuvent être indemnisés et ce même si l'agent est mis d'office en retraite pour invalidité (JOAN (Q) n° 15680 du 5 mars 2019 ; CAA Paris 5 juin 2018 n° 16PA01329 par analogie).

UN REPRESENTANT DU PERSONNEL EN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE PEUT-IL SIEGER AU SEIN DES INSTANCES PARITAIRES ?

OUI. Si l'agent dispose d'une autorisation médicale à cet effet. En l'absence d'autorisation, l'intéressé devra se faire remplacer par un suppléant élu ou désigné par l'organisation syndicale au titre de laquelle il aurait dû siéger (JOS (Q) n° 4707 du 19 juillet 2018).

COMMENT EST REMUNERE LE 1ER MAI TRAVAILLE ?

La rémunération des agents publics conduits à travailler le 1er mai se trouve majorée de la même façon que pour tout autre jour férié : indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés, indemnité de service de jour férié, etc. (JOAN (Q) n° 86143 du 9 novembre 2010).

LORSQU'UN JOUR FERIE TOMBE SUR UNE JOURNEE OU UN AGENT ANNUALISE DEVAIT TRAVAILLER, CET AGENT DOIT-IL ENSUITE DES HEURES DE TRAVAIL A SA COLLECTIVITE ?

NON. Les jours fériés sont déjà décomptés forfaitairement dans le calcul de l'annualisation à raison de 8 jours par an, quelle que soit l'année, ce qui permet d'obtenir une durée annuelle de travail de 1607 heures pour un agent à temps complet (circulaire MFPP1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi de finances pour 2011, p. 4).

Inviter un agent à effectuer les heures non travaillées ce jour reviendrait donc à lui faire dépasser cette durée légale annuelle de travail.

L'EMPLOI D'UN AGENT EN DECHARGE D'ACTIVITE DE SERVICE EST-IL VACANT ?

NON. Le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire (article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). L'emploi ne peut donc être considéré comme étant vacant.

APPLICATION DU RIFSEEP AU CADRE D'EMPLOIS DES BIOLOGISTES, VETERINAIRES ET PHARMACIENS TERRITORIAUX

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de

l'engagement professionnel (RIFSEEP) est mis en place dans la fonction publique de l'État depuis 2014. Il est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité. L'instauration du RIFSEEP a été prévue à des dates échelonnées selon les corps de l'État.

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 fixe les différents corps de référence de l'État à prendre en compte dans le cadre de la transposition du régime indemnitaire à la fonction publique territoriale.

Un arrêté du 8 avril 2019 publié au journal officiel du 28 avril 2019 prévoit l'application du RIFSEEP aux inspecteurs de santé publique vétérinaire, corps de références du cadre d'emplois des **biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux**. Par conséquent, ces derniers peuvent désormais en bénéficier.

L'arrêté fixe les montants plafonds applicables aux deux parts du RIFSEEP pour les agents relevant de ce cadre d'emplois, ainsi que les plafonds annuels globaux applicables à chaque groupe de fonctions.

Pour sa mise en place dans les collectivités, une délibération, après avis du comité technique, est nécessaire.

Arrêté du 8 avril 2019 portant application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

CAPITAL-DECES DES FONCTIONNAIRES

Cette instruction signale la revalorisation de 0,3 % à compter du 1er avril 2019 du capital-décès ainsi que des pensions d'invalidité et de leurs accessoires du régime général de la sécurité sociale.

□ *Instruction n° DSS/2A/2C/3A/2019/49 du 6 mars 2019, Direction de la sécurité sociale*



Notre éclairage

Compte tenu de cette évolution, le montant du capital-décès prévu par le régime général de la sécurité sociale est égal, au 1er avril 2019, à 3 461 euros (au lieu de 3 450 euros au 1er avril 2018).

Pour mémoire, depuis le 6 novembre 2015, le capital-décès servi aux ayants droit des fonctionnaires affiliés à la CNRACL en cas de décès avant l'âge légal de départ à la retraite est égal à 4 fois le montant du capital décès prévu par le régime général de la sécurité sociale, soit **13 844 euros au 1er avril 2019** (au lieu de 13 800 euros au 1er avril 2018). Le montant de la majoration pour enfant (3/100^e du traitement annuel afférent à l'indice brut 585) reste, quant à lui, égal à 833,36 euros (à compter du 1er février 2017).

VOIES DE RECOURS

Suite à une information donnée par le Tribunal d'Administratif de Clermont-Ferrand en date du 19/11/2018 relative au déploiement de l'application « Télérecours Citoyen », les arrêtés doivent comporter la mention suivante en fin de page :

Le Maire (Président),

- **Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,**
- **Informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal d'Administratif de Clermont-Ferrand soit par voie postale : 6 Cours Sablon - CS 90129 – 63033 Clermont-Ferrand cedex 1 ou bien par voie électronique sur le site internet : www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.**

Notifié le :

Signature de l'agent :

Les modèles fournis par le CDG 15 vont être modifiés en ce sens.