



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° 37 – DECEMBRE 2021

## DOSSIER – P. 3

### Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

## Dans ce numéro

Actualités P. 1 à 4

Agenda P. 2

Dossier P. 5 à 12

Focus P. 13 à 16

### 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](mailto:cdg15@cdg15.fr)

Site : [www.cdg15.fr](http://www.cdg15.fr)



Adresse :

Village Entreprises  
14 Avenue du Garric  
15000 AURILLAC



*Une année de panache  
et de volupté*



**Le CDG15 vous souhaite une excellente année 2022**

# Actualités du CDG 15

## Agenda 2021

### Commission de Réforme

Jeudi 16 décembre

### Comité Médical

Mardi 14 décembre

### CT

Jeudi 2 décembre

## Agenda 2022

### Commission de Réforme

Jeudi 20 janvier

Jeudi 17 février

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

### Comité Médical

Mardi 11 janvier

Mardi 08 février

### CAP C – B - A

Mardi 12 avril

Mardi 11 octobre

### CCP C – B - A

Mardi 12 avril

Mardi 11 octobre

### CT

Mardi 8 mars

Jeudi 9 juin

Mardi 27 septembre

Mardi 22 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.

## RETRAITE DU CDG74 ET DU CDG26



Dans le cadre de ses missions le CDG15, propose pour ses collectivités affiliées un accompagnement gratuit pour tous les actes relevant de la mission RETRAITE.

De par sa compétence et dans le cadre des travaux entre CDG de la région AuRA, le CDG15 s'est positionné pour prendre en charge la mission RETRAITE pour le compte d'un autre CDG. Par convention, les dossiers « retraite » pour les agents de la Haute-Savoie et de la Drôme sont réalisés par le CDG15.

Le CDG74 compte 14 000 agents gérés et 5 500 agents pour le CDG26.

Le Cantal est ainsi le CDG Expert en matière de « retraite » pour l'ensemble de la région AuRA.

## CARRIERES : AVANCEMENTS 2022



### Promotion interne 2022

La circulaire relative aux règles et possibilités de promotions internes pour l'année 2022 est disponible sur le site internet.

Les dossiers de candidatures devront être adressés complets **avant le 31 janvier 2022**.

### Avancements 2022

Une refonte des grilles indiciaires est annoncée pour 2022, notamment pour la catégorie C (revalorisation indiciaire et modification de durée carrière). Le service des carrières n'est donc pas en mesure de vous communiquer dans l'immédiat via l'extranet les possibilités d'avancements de grades ou d'échelons du personnel.

## PAIE A FACON



Le service «paie à façon» est désormais opérationnel pour les collectivités et établissements publics qui souhaitent déléguer la réalisation de la paie au CDG15.

En effet, le CDG15 propose aux collectivités et établissements publics du département affiliés et quel que soit leur taille, **d'assurer la préparation des paies de l'ensemble de leurs agents et des élus ainsi que les déclarations liées à la paie**. Confier vos paies au CDG, un tiers de confiance, c'est **externaliser vos contraintes tout en restant maître de vos décisions en matière de gestion du personnel**.

**Le CDG15 apporte :**

- **une expertise : fiabilité des paies** en terme de veille juridique et statutaire en bénéficiant d'un **accompagnement individualisé par un gestionnaire**, expert en matière de rémunération, **dédié** à votre collectivité,

- **une efficacité** : décharge de la préparation de tous les documents liés à la paie et **transmission mensuelle des données sociales via la DSN**, obligatoire au 01/01/2022,
- **la garantie** : **respect des délais** de réalisation de vos paies et DSN ; **continuité du service** même en cas d'absence de votre personnel,
- **la sécurité** : **fiabilité de toutes les données** (dématérialisation totale via une plate-forme sécurisée),
- **un gain de temps** : **augmenter votre capital temps** au bénéfice d'autres missions RH.

**Tarifs 2022 de la prestation** : 10 € par bulletin de paie par mois (tout inclus)

**Pour plus d'informations, contactez le CDG 15 :**

Téléphone (accueil) : 04 71 63 89 35

Courriel : paie@cdg15.fr

**Présentation du service :**

**Une équipe dédiée**

Responsable : Nathalie OUBBATI

Gestionnaires :

Thomas DESTAING

Nathalie GASTON



## AGENTS D'ENTRETIEN DES LOCAUX : L'EXPERIMENTATION

### A CONVAINCU...

Le CDG 15 avait pour projet de s'intéresser aux pratiques de nettoyage des agents d'entretien territoriaux. En effet, ces activités sont souvent la cause de maladies professionnelles et d'un nombre important d'arrêts de travail.

Concept Manufacturing, organisme œuvrant spécifiquement dans l'optimisation des méthodes de nettoyage, a accompagné les agents du pôle santé au travail pour mener à bien cette action.

C'est l'arrondissement de Saint-Flour qui a reçu la première expérimentation et une réunion d'information à l'issue. Madame RODIER, adjointe au maire de LAVEISSIERE a accepté de porter le projet et deux agents de la mairie (agents ayant en charge l'entretien de la crèche et de l'école) ont été associés aux tests. Après un mois d'essai de matériels ergonomiques, de réduction de l'utilisation des produits chimiques et de mise en œuvre de nouvelles méthodes, les deux agents techniques ont été convaincus et ont témoigné de leur satisfaction. Les résultats sont multiples :

#### Conseil pratique n°1

Les agents utilisent beaucoup de produits chimiques et ont l'impression que c'est propre quand ça brille et ça sent bon.

C'est faux :

**Le propre n'a pas d'odeur !**

- Amélioration des conditions de travail des agents
- Diminution de la consommation d'eau et de l'utilisation des produits chimiques
- Amélioration de la qualité de l'air
- ...

C'est pas moins de 20 personnes (élus et agents) qui ont répondu présents ce mercredi 24 novembre et, à l'unanimité, elles ont été séduites. « Au sein d'une maison de retraite dont le gouvernant et un agent d'entretien avaient été sensibilisés la veille, les conseils étaient relayés à leurs collègues dès le lendemain matin sur le terrain » constate Béatrice VIGNERESSE, responsable du pôle santé au travail, en déplacement sur site.

**Conseil pratique n°2**  
Après désinfection d'une surface, le niveau de colonisation bactérienne est identique après  
**2h30**  
(inutilité de désinfecter les surfaces le soir)

### **Nouvelle méthode : L'eau ozonée, qu'est-ce que c'est ?**

#### **Présentation de « l'avatar » qui modifie la structure moléculaire de l'eau...**

*L'eau ozonée est créée à partir d'eau du robinet qui se transforme sous l'effet d'un arc électrique. Les atomes d'oxygène en font un détergent et un assainissant extrêmement puissant pour de nombreuses applications.*

*La solution élimine les salissures et neutralise les bactéries et les virus. Une fois le nettoyage effectué, la solution d'eau ozonée se transforme en eau et oxygène et peut être rejetée sans aucun risque pour l'environnement.*

## **CONFERENCE DU CDG15**



Lors des conférences du CDG15 réunies au Vigean, à Aurillac et à Murat, le rapport d'activité 2020 a été présenté aux élus et secrétaires de mairie présents (110 participants).

Ce fut également l'occasion d'aborder l'évolution de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) en Prévoyance et en Santé.

## **HONORARIAT DE MADAME NICOLE VIGUES**



Le 2 septembre 2021, la mairie de Laveissière a eu la délicate attention de remettre à Madame Nicole VIGUES le titre de maire honoraire. Cette demande a été portée avec beaucoup d'enthousiasme et de plaisir par la nouvelle équipe municipale « soucieuse que cette reconnaissance symbolique lui soit accordée ».

Cette cérémonie amicale a réuni des élus nouveaux et anciens, représentants de l'Etat et des services communaux et départementaux.

Outre ses différents engagements, Nicole VIGUES a été membre du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de Cantal en qualité de suppléante jusqu'en 2014 et membre titulaire de 2014 à 2020.

## LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE (TPT)



### Textes de référence

#### **Lois**

- *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- *Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 57 (point 4°bis) et 60*

#### **Ordonnance**

- *Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique*

#### **Décrets**

- *Décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, notamment son article 9-1*
- *Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, notamment son article 34-1*
- *Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale*
- *Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en oeuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale*

### **Préambule**

L'ordonnance santé n°2020-1447 du 25 novembre 2020 est venu modifier par son article 9 le régime juridique du temps partiel thérapeutique des fonctionnaires du régime spécial, en remplaçant le point 4° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 par une nouvelle rédaction entrée en vigueur le 1er juin 2021.

Les modalités d'application de ces nouvelles dispositions ont ensuite été précisées par le décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021, entré en vigueur le 11 novembre 2021, qui est également venu préciser les règles applicables aux agents du régime général de la sécurité sociale, afin de tenter d'harmoniser le dispositif pour l'ensemble des agents publics.

L'ordonnance santé et le décret contiennent des **dispositions transitoires**, qui prévoient que les agents bénéficiant d'une autorisation de service à temps partiel pour raison thérapeutique en application des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de ces nouveaux textes continuent d'en bénéficier dans les conditions prévues par ces dispositions jusqu'au terme de la période en cours. La prolongation de l'autorisation de service à temps partiel pour raison thérapeutique s'effectue dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation.

Par conséquent, les agents concernés achèveront la période en cours (de 3 mois ou de 6 mois selon les cas) dans les mêmes conditions que celles en vigueur antérieurement.

Puis, en cas de renouvellement, celui-ci aura lieu selon les nouvelles modalités en vigueur.

Voici un récapitulatif des évolutions du régime du TPT des fonctionnaires du régime spécial issues de cette réforme :

	<b>Anciennes dispositions</b>	<b>A compter du 11/11/2021</b>
<b>Octroi d'un TPT après un CMO, CLM, CLD ou CITIS</b>	Condition obligatoire	Suppression de la condition : le TPT est accordé à un agent en position d'activité (en fonction, en congé pour raisons de santé ou tout autre congé)
<b>Condition d'octroi du TPT</b>	La reprise des fonctions à temps partiel (ou, depuis le 1er juin, l'exercice des fonctions à temps partiel) :  a) est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;  b) permet à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.	(ou, depuis le 1er juin, l'exercice des fonctions à temps partiel) :  favoriser l'amélioration de son état de santé.  d'une rééducation ou d'une réadaptation compatible avec son état de santé.
<b>Durée du TPT</b>	- Après un CMO, CLM, CLD : période de 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an pour la même affection ;  - Après un CITIS : période maximale de 6 mois renouvelable une fois	Périodes de 1 mois à 3 mois, pour une durée totale d'1 an maximum  Possibilité de prendre le TPT de manière continue ou discontinue
<b>Quotités possibles</b>	Ne peut pas être inférieur au mi-temps	50%-60%-70%-80%-90%
<b>Consultation obligatoire du médecin agréé</b>	Oui pour la période initiale et pour chaque renouvellement	Oui mais seulement pour les renouvellements au-delà de 3 mois de TPT
<b>Consultation des instances médicales</b>	Obligatoire si le TPT était demandé concomitamment à une demande de réintégration à l'issue d'un congé pour raisons de santé et si les avis du médecin traitant et du médecin agréé n'étaient pas concordants	<u>Obligatoire</u> si le TPT est demandé concomitamment à une demande de réintégration à l'issue d'un congé pour raisons de santé,  <u>Facultatif</u> si les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants ou si la collectivité souhaite un avis sur les conclusions du médecin agréé
<b>Information du médecin de prévention</b>	Conseillée par la circulaire de 2018	Obligatoire dès que la collectivité reçoit une demande de TPT et dès qu'elle prend un arrêté accordant un TPT
<b>Rémunération pendant le TPT</b>	- 100% du traitement - SFT ramené à un plancher correspondant au montant minimum versé aux agents à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge - RI proratisé	- 100% du traitement et du SFT - RI proratisé
<b>Portabilité du TPT</b>	Non	L'agent conserve le bénéfice de l'autorisation de TPT auprès de toute personne publique qui l'emploie
<b>Renouvellement des droits</b>	Limite d'1 an dans la carrière pour la même affection	Lorsque l'agent a épuisé ses droits, une nouvelle autorisation est possible au même titre à l'issue d'un délai d'1 an minimum de reprise d'activité

Tous les agents publics, fonctionnaires, stagiaires, contractuels sont donc éligibles au temps partiel thérapeutique, mais le régime juridique de ce dispositif diffère selon que ces agents relèvent du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires ou du régime général.

## **I - Les règles applicables aux fonctionnaires CNRACL - régime spécial de sécurité sociale**

### **A - Les conditions d'octroi du TPT**

En application des nouvelles dispositions législatives, l'agent doit être en position d'activité pour bénéficier d'un TPT. Un agent en fonctions dont le médecin traitant considère que l'octroi d'un TPT est nécessaire pour permettre son maintien en fonctions peut donc en bénéficier, de même qu'un agent en congé pour raisons de santé dont le médecin estime que le TPT est de nature à favoriser sa reprise de fonctions dans des conditions conformes à son état de santé.

Le TPT peut également être accordé à l'issue d'une période de disponibilité (d'office pour raisons de santé notamment), lorsque l'agent a été jugé apte à reprendre ses fonctions, pour favoriser son retour dans l'emploi.

Le fonctionnaire en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

- a) Soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- b) Soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

En revanche, les fonctionnaires stagiaires dont le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation ne sont pas éligibles au temps partiel thérapeutique.

Par ailleurs, pour bénéficier d'un nouveau TPT, l'agent ne doit pas avoir déjà bénéficié d'un an de TPT, ou doit avoir été placé en position d'activité ou de détachement pendant au moins un an depuis la fin de sa précédente période d'un an de TPT.

### **B – La procédure de placement en TPT**

#### **1) La décision d'octroi initiale**

Le TPT peut être autorisé pour une période allant de 1 à 3 mois, renouvelable dans la limite d'1 an continu ou discontinu.

Les quotités pouvant être octroyées sont les suivantes : 50%, 60%, 70%, 80%, 90% d'un équivalent temps plein sur les mêmes fonctions.

Pour bénéficier d'un TPT, l'agent adresse à son administration une demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique accompagnée d'un certificat de son médecin traitant indiquant obligatoirement :

- La quotité de travail prescrite ;
- La durée du TPT ;
- Les modalités d'exercice de ce temps partiel.

En l'absence de précisions dans les textes, la demande de l'agent peut être transmise par tout moyen et sans formalisme particulier.

**Notre éclairage** : si la quotité ou la durée de TPT figurant sur le certificat médical ne correspondent pas à celles prévues par les dispositions statutaires, il conviendra de demander à l'agent de fournir un nouveau certificat conforme aux règles en vigueur pour les fonctionnaires. En tout état de cause, si par exemple un médecin prescrit un TPT pour une durée supérieure à 3 mois, la collectivité ne pourra l'autoriser que pour 3 mois, quitte à le renouveler par la suite. De même, si la prescription porte sur une durée inférieure à 1 mois, le TPT sera malgré tout accordé pour 1 mois.

Dès réception de la demande de l'agent, **l'autorisation de TPT est octroyée de droit**, sauf lorsque le recueil de l'avis du conseil médical est nécessaire.

Le conseil médical doit être obligatoirement consulté sur la question de l'octroi du TPT à l'occasion d'une saisine relative à une réintégration après 12 mois de congé de maladie ordinaire ou après un congé de longue maladie (CLM) ou congé de longue durée (CLD).

Un refus d'octroi de TPT ne peut donc être fondé que sur un avis défavorable du conseil médical.

Par ailleurs, le médecin de prévention est obligatoirement informé des demandes d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique et des autorisations accordées à ce titre.

**Notre éclairage** : l'information du médecin de prévention dès la réception de la demande de TPT permettra à la collectivité d'obtenir des conseils au regard des préconisations du médecin traitant, du fait de la connaissance qu'a le médecin de prévention du dossier médical en santé au travail de l'agent et de la prise en compte de la fiche de poste de ce dernier. Le médecin de prévention pourra le cas échéant proposer des orientations d'organisation, d'aménagement voire des restrictions sur les éléments portés à sa connaissance, au besoin envisager une télé consultation, une consultation présenteielle, une étude de poste, ou encore, se mettre en relation avec le médecin traitant de l'agent après en avoir obtenu l'autorisation par ce dernier.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel thérapeutique prend en principe effet à la date de la réception de la demande par l'administration, ou au plus tard à la date de reprise des fonctions si celle-ci est postérieure, notamment si la consultation préalable du conseil médical est nécessaire. De même, en cas de changement d'affectation de l'agent, l'autorisation prend alors effet à la date de cette affectation.

#### **Zoom sur le cas des agents à temps non complet :**

Lorsque le fonctionnaire occupe un ou plusieurs emplois à temps non complet, la quotité de temps de travail est fixée par référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'il occupe.

Lorsqu'il occupe ces emplois dans plusieurs collectivités ou établissements publics, la quotité de temps de travail fixée dans l'autorisation est répartie entre les emplois occupés par les autorités territoriales intéressées.

En cas de désaccord sur cette répartition, la quotité de temps de travail retenue dans l'autorisation est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé.

## **2) La décision de renouvellement**

Si la période initiale de TPT a été accordée pour une durée inférieure à 3 mois, elle peut être renouvelée dans les mêmes conditions que celles décrites au paragraphe 1) jusqu'à atteindre une durée totale de 3 mois.

Tout renouvellement du TPT au-delà d'une période totale de 3 mois, continu ou discontinu, doit faire l'objet d'une consultation médicale auprès d'un médecin agréé.

La demande de l'agent et le certificat de son médecin traitant sont transmis au médecin agréé, qui se prononce sur :

- La justification médicale du TPT,
- La quotité de travail sollicitée,
- La durée du TPT demandée.

Le fonctionnaire a l'obligation de se soumettre à cette expertise, sous peine d'interruption de son autorisation de temps partiel thérapeutique.

Le conseil médical peut être saisi pour avis, soit par l'administration, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé, notamment si celles-ci ne concordent pas avec la prescription du médecin traitant.

En cas d'avis défavorable, l'autorité territoriale peut mettre fin de manière anticipée à la période de TPT.

**Notre éclairage** : l'avis du conseil médical étant consultatif, la quotité de TPT ou sa durée seront déterminés par la collectivité au vu des différents avis médicaux, et avec l'appui du médecin de prévention.

En revanche, bien que cet avis soit consultatif, une collectivité ne peut pas refuser l'octroi d'un TPT sans avoir reçu un avis défavorable du conseil médical. Sa décision devra alors être motivée.

### **3) La modification du TPT**

L'agent peut demander à tout moment à modifier la quotité de temps de travail du TPT qui lui a été accordé, sur présentation d'un nouveau certificat médical.

La modification suit la même procédure que l'autorisation.

## **C – La situation des agents en TPT**

### **1) Les effets du TPT sur la rémunération**

Durant l'accomplissement de son service à temps partiel pour raison thérapeutique le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement (incluant la NBI) et du supplément familial de traitement.

En revanche, le régime indemnitaire reste versé au prorata de la quotité de temps partiel.

### **2) Les effets du TPT sur le temps de travail et les droits à congés**

Le fonctionnaire en TPT ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires ou complémentaires.

Par ailleurs, l'autorisation d'octroi du TPT met fin à tout régime de temps partiel accordé antérieurement. Le temps partiel thérapeutique est donc bien appliqué sur la base d'un temps plein.

Les droits à congés annuels et à RTT sont proratisés à hauteur de la quotité de temps de travail définie dans l'autorisation de TPT, dans les mêmes conditions que celles applicables aux agents en temps partiel sur autorisation. Dans le cas particulier d'un fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet, ils sont calculés au prorata de la quotité de temps de travail définie dans l'autorisation pour chaque emploi.

### **3) Les effets du TPT sur la carrière de l'agent**

Le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique conserve le bénéfice de l'autorisation qui lui a été donnée auprès de toute personne publique qui l'emploie.

Les périodes de TPT sont assimilées à des périodes de service à temps plein pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite.

En outre, pour les fonctionnaires stagiaires, la période de service effectuée à temps partiel thérapeutique est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée effective, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement. La durée de leur stage s'en trouvera en revanche prolongée, dans les conditions définies à l'article 8 du décret du 29 juillet 2004.

### **4) Les droits et obligations de l'agent durant le TPT**

Durant son TPT, l'agent est en activité et reste donc soumis aux droits et obligations des agents publics. Certains droits et obligations spécifiques pèsent également sur lui :

#### **a) L'obligation de se soumettre au contrôle médical**

Lorsqu'un agent a été autorisé à accomplir son service en TPT, l'administration peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé.

Le fonctionnaire a l'obligation de se soumettre à cette expertise, sous peine d'interruption de son autorisation de temps partiel thérapeutique.

Le conseil médical peut être saisi pour avis, soit par l'administration, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

En cas d'avis défavorable, l'autorité territoriale peut mettre fin de manière anticipée à la période de TPT.

#### **b) Le droit à la formation**

Le bénéficiaire d'un TPT peut être autorisé à suivre une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel.

Il faut pour cela que l'agent en fasse la demande à son administration, sur la base d'un certificat médical attestant que le suivi de cette formation est compatible avec son état de santé.

Pendant cette période, l'autorisation de TPT est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits des fonctionnaires exerçant à temps plein.

## **D – La fin du TPT**

### **1) La fin anticipée du TPT**

L'agent peut demander à mettre un terme anticipé au TPT qui lui a été accordé, s'il est placé depuis plus de 30 jours consécutifs en congé pour raison de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

*Notre éclairage* : les textes ne précisent pas si la collectivité est tenue de faire droit à cette demande. Toutefois, il paraît difficile d'identifier des motifs de refus face à une telle demande.

Par ailleurs, il est mis fin de plein droit à la période de TPT en cours en cas de placement de l'agent en congé de maternité, en congé paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption.

S'il est mis fin à un TPT en cours lorsque l'agent se trouve en congé pour raisons de santé, toute nouvelle demande de TPT à l'issue de son congé sera soumise à la procédure d'octroi décrite au point B.

### **2) La situation de l'agent au terme du TPT**

Au terme de son TPT, l'agent reprend ses fonctions à temps complet. Il peut toutefois solliciter un temps partiel sur autorisation s'il le souhaite.

Par ailleurs, des aménagements du poste peuvent être préconisés par le médecin de prévention afin de permettre le maintien de l'agent sur son poste.

### **3) La reconstitution de droits à TPT**

Au terme de ses droits à exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique, le fonctionnaire peut bénéficier d'une nouvelle autorisation, au même titre, à l'issue d'un délai minimal d'un an de reprise d'activité.

*Notre éclairage* : en l'absence de précisions sur les termes « au même titre », il n'est pas possible de déterminer à ce jour si une nouvelle période de temps partiel d'un an pourrait être accordée dans le prolongement de la précédente au titre d'une autre affection. Il conviendra donc d'attendre des précisions sur ce point.

Les périodes de TPT pouvant être discontinues, l'agent ayant déjà bénéficié d'un TPT pour une durée cumulée inférieure à un an au cours de l'année précédente peut donc se voir octroyer une nouvelle période de TPT jusqu'à la limite d'1 an maximum en cumulant ces périodes. Au terme de ses droits, il devra s'écouler un délai d'1 an d'activité avant de pouvoir bénéficier d'un nouveau TPT.

*Exemple* : un agent a bénéficié d'une période de 3 mois de TPT du 01/09/2020 au 30/11/2020. Son médecin lui prescrit un TPT à compter du 10/06/2021. Celui-ci pourra alors être accordé par la collectivité et potentiellement renouvelé par périodes de 3 mois sur la base de nouvelles prescriptions jusqu'au 09/03/2022 (période de 9 mois pour arriver à un total de 12 mois). L'agent devra ensuite attendre jusqu'au 10/03/2023 pour bénéficier d'un nouveau TPT.

## **II – Les règles applicables aux fonctionnaires IRCANTEC et aux contractuels - régime général de sécurité sociale**

### **A - Les conditions d'octroi du TPT**

Les agents relevant du régime général de la sécurité sociale peuvent se voir accorder un temps partiel pour motif thérapeutique s'ils remplissent les conditions prévues à l'article L323-3 du code de la sécurité sociale.

Celui-ci dispose que les assurés du régime général peuvent percevoir l'indemnité journalière versée en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique dans les cas suivants :

1° Le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;

2° L'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Ce temps partiel peut être accordé à un agent en fonctions ou à l'issue d'un congé de maladie, ou de congé sans traitement.

## **B – La procédure de placement en TPT**

Pour bénéficier d'un temps partiel pour motif thérapeutique, l'agent doit disposer d'une prescription de reprise partielle pour motif thérapeutique de son médecin traitant qui précise le pourcentage d'activité.

Dès réception de cette prescription (volet 3 du certificat destiné à l'employeur), la collectivité doit établir une attestation indiquant son accord de principe sur la reprise, la nature de l'emploi à temps partiel et la rémunération correspondante.

Elle peut émettre des réserves, faire des observations, ou encore réserver son avis dans l'attente de l'avis du médecin de prévention, qui peut être saisi en vue d'apprécier les modalités de réintégration de l'agent en temps partiel pour motif thérapeutique.

L'attestation est remise à l'agent, qui la transmet à sa caisse primaire d'assurance maladie, laquelle donne son accord.

**→ L'autorisation d'accomplir un temps partiel pour motif thérapeutique est subordonnée à l'accord d'indemnisation de la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle l'agent est affilié.**

La durée du temps partiel pour motif thérapeutique est fixée à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'occupe l'agent.

Ainsi, lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet, la quotité de temps partiel sera déterminée au regard de la durée totale de temps de travail de ses différents emplois, et répartie en concertation avec le médecin de prévention. L'agent devra donc adresser sa demande à ses différents employeurs.

Les textes n'encadrent pas la durée des périodes de temps partiel pour motif thérapeutique autorisées par l'administration. Celle-ci pourra donc se référer à la durée prescrite par le médecin traitant et validée par la caisse de sécurité sociale.

## **C – La situation des agents en TPT**

Pendant sa période de temps partiel pour motif thérapeutique, l'agent perçoit une portion de sa rémunération, proportionnelle à sa quotité de temps de travail.

En complément, il perçoit l'indemnité journalière de travail à temps partiel pour motif thérapeutique, qui est versée par la caisse de sécurité sociale sans délai de carence.

Cette indemnité peut être versée pour une durée allant jusqu'à 4 ans.

Le montant de cette indemnité journalière est calculé dans les mêmes conditions que l'indemnité journalière pour maladie. Toutefois, il ne peut être supérieur à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique<sup>1</sup>.

Par conséquent, cette indemnité viendra compléter la rémunération de l'agent jusqu'à hauteur de sa rémunération habituelle à temps plein.

Le versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail (et donc du temps partiel

thérapeutique). La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin de prévention<sup>2</sup>.

Les droits à congés annuels et à RTT sont proratisés à hauteur de la quotité de temps de travail définie dans l'autorisation de TPT, dans les mêmes conditions que celles applicables aux agents en temps partiel sur autorisation.

Pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour la détermination des droits à formation, pour le recrutement par la voie des concours et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein.

## **D – La fin du TPT**

Pendant la durée du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et pendant la durée d'une formation incompatible avec un service à temps partiel, le bénéfice du temps partiel est suspendu.

L'agent est, en conséquence, rétabli, pour la durée du congé, dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.

A l'issue de la période de service à temps partiel, le bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou, à défaut, un emploi analogue.

Les dispositions relatives au temps partiel des agents contractuels ne font pas obstacle à l'application des dispositions du contrat, ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour motif thérapeutique accordée à un agent recruté par contrat à durée déterminée ne peut, en conséquence, être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir.

**Documents téléchargeables sur le site du CDG 15 – [www.cdg15.fr](http://www.cdg15.fr)  
(note – modèle d'arrêté)**

## PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE



En application de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, un décret du 8 septembre 2021 est venu fixer à 15€ mensuels le montant de la participation à la complémentaire santé des agents de l'Etat, qui sera applicable à compter du 1er janvier 2022.

**Pour rappel, les collectivités territoriales devront, à compter du 1er janvier 2026, participer à la couverture santé de leurs agents à hauteur d'au moins 50% du montant de référence et 20% pour la prévoyance à compter du 1er janvier 2025.**

D'ici-là, toutes les collectivités sont tenues d'organiser un débat au sein de leur assemblée délibérante sur les garanties accordées à leurs agents en matière de protection sociale complémentaire, avant le 18 février 2022.

Le CDG met à votre disposition un modèle de débat et de délibération.

## ACTUALITES RETRAITE CNRACL

### **Droits à pension – Important**

Retour progressif au délai réglementaire (au moins trois mois avant la date de radiation des cadres) pour la transmission des dossiers de demande de pension CNRACL.

En lien avec le contexte sanitaire, le délai de transmission des dossiers de demande de pension CNRACL a été modifié ; **il est à ce jour d'au moins deux mois avant la date de radiation des cadres des agents.**

Compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire, cette tolérance, contraignante pour le service gestionnaire, n'a plus lieu d'être maintenue.

Aussi :

- **Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2021, ce délai est passé à deux mois,**

- **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, il reviendra à trois mois conformément à l'article 59 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.**

**Nous vous rappelons que tout retard de transmission du dossier peut entraîner une rupture de paiement entre le dernier salaire et le premier versement de la pension.**

### **L'affiliation automatique des agents affiliés à la CNRACL**

Dès lors que vous êtes entré en DSN, l'affiliation des stagiaires et titulaires de 28 heures ou plus sera automatique. Ce nouveau dispositif remplacera la procédure actuelle d'affiliation et de mutation CNRACL sur la plateforme PEP'S.

Cela permet de simplifier vos démarches auprès du régime. Vous n'aurez ainsi plus besoin de signaler l'affiliation de nouveaux agents ni la mutation des agents affiliés

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

L'organisation des élections professionnelles du 8 décembre 2022 commence !

Pour établir le nombre d'agents ayant la qualité d'électeur au 01/01/2022, nous avons besoin que les effectifs de chaque collectivité et établissement soient mis à jour.

Lors de ce scrutin, les agents désigneront leurs représentants pour le Comité Social Territorial (CST) et la Commission Administrative Paritaire (CAP) ou la Commission Consultative Paritaire (CCP).

**Ainsi, à compter du 01/10/2021, il est nécessaire de transmettre les contrats correspondants à votre référente carrières (la seule exception reste les vacataires). Même les contrats d'accroissement temporaire d'activité et les contrats d'accroissement saisonnier d'activité sont susceptibles d'être concernés.**

## LE FORFAIT TELETRAVAIL



Dans le prolongement de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique, le décret n°2021-1123 crée une allocation forfaitaire de télétravail.

Celle-ci contribue au remboursement des frais engagés au titre du télétravail, sous la forme d'un forfait dénommé « forfait télétravail ». Il y a lieu de rappeler que le forfait peut être versé aux agents en télétravail dans des tiers lieux, si ceux-ci ne disposent pas d'un service de restauration collective financé par l'employeur.

En sont bénéficiaires les agents publics, fonctionnaires et contractuels, ainsi que les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage avec une personne morale de droit public relevant de la loi n°84-53, exerçant leurs missions en télétravail.

Ont été fixés par arrêté du 26 août 2021 :

- Le montant journalier de 2,5 euros par journée de télétravail ;
- Le plafond annuel de 220 euros.

Si le versement du forfait télétravail s'impose dans les fonctions publiques d'État et hospitalière, l'octroi d'un tel forfait ne peut intervenir qu'après délibération de l'organe délibérant de la commune ou de l'établissement public consécutive à l'avis du comité technique, dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, sous réserve de précisions ultérieures contraires, les collectivités territoriales sont liées par ces montants plafonds.

Il est à noter que ce forfait est versé trimestriellement.

Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> septembre 2021

Pour la période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2021, il est prévu que le versement intervienne au premier trimestre 2022 et ce, de manière dérogatoire.

*Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats*

*Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats*

## PASSAGE A L'INSTRUCTION BUDGETAIRE ET COMPTABLE M57

Pour rappel, l'instruction budgétaire et comptable M57 remplacera au 1er janvier 2024 les différentes instructions appliquées aujourd'hui par les collectivités locales et leurs établissements publics (M14, M52, M61, M71, M831 et M832) pour tendre vers une nomenclature unique, commune à toutes les collectivités territoriales.

Le référentiel budgétaire et comptable M57 devra obligatoirement être adopté au 1er janvier 2024 par toutes les collectivités locales et leurs établissements publics administratifs.

Cependant, sa généralisation sera progressive. Les collectivités locales ont la possibilité d'anticiper le passage au référentiel M57 dès le 1er janvier 2022 ou dès le 1er janvier 2023, sans attendre l'échéance du 1er janvier 2024, en exerçant un droit d'option.

Vous pouvez retrouver la campagne de communication engagée par la DGFIP sur le site : [www.collectivites-locales.gouv.fr/finances-locales](http://www.collectivites-locales.gouv.fr/finances-locales)

## CONFERENCE REGIONALE DE L'EMPLOI 2021 : UNE CONFERENCE DEDIEE A L'ATTRACTIVITE DE LA FPT

Lundi 11 octobre s'est tenue la Conférence Régionale de l'Emploi rassemblant les différents CDG ainsi que les grandes collectivités de la région Auvergne Rhône-Alpes. La thématique de cette 11ème édition était « Plus d'offres, moins de candidats : comment rendre la fonction publique territoriale attractive ? ».

Le matin, intervenants du secteur privé et public ont échangé sur les causes de la non attractivité d'une organisation et notamment de la fonction publique territoriale. Le concours et son manque d'adéquation avec les métiers, la rémunération, un jargon peu évocateur (ex. dénomination de certain grade), une sécurité de l'emploi qui n'attire pas forcément les jeunes actifs sont parmi les principales raisons pour expliquer la perte d'attractivité de la FPT.

La table ronde de l'après-midi, dont Valérie Bouvier, Directrice du CDG74, était l'une des intervenantes.

s'intéressait aux leviers d'attractivité de la FPT. La question salariale a été évoquée mais pas seulement. Mieux communiquer sur la FPT dont la richesse des métiers reste peu connue. L'attractivité passe aussi par le processus de recrutement qui doit valoriser les candidats. Ce processus se doit aussi de proposer des offres claires, synthétiques et valorisant le territoire.

Il est important de garder à l'esprit qu'il faut pouvoir attirer des candidats mais aussi les retenir. Cela passe par la capacité à détecter les réelles compétences des agents pour proposer une évolution de carrière qui ne soit pas linéaire. De plus, le manager n'est pas forcément celui qui doit avoir la plus grande expertise mais la capacité et la volonté de manager. La reconnaissance et le sens donné aux missions sont aussi des leviers de fidélisation.

## **LA LOI N°2021-1109 DU 24 AOUT 2021 CONFORTANT LE RESPECT DES PRINCIPES DE LA REPUBLIQUE COMPREND UNE SERIE DE DISPOSITIONS POUVANT INTERESSER LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES.**

### **1/ Dispositions relatives aux agents qui participent à l'exécution d'un service public**

D'une part, **lorsque la loi ou le règlement confie directement l'exécution d'un service public à un organisme de droit public ou de droit privé**, celui-ci est tenu d'assurer l'égalité des usagers devant le service public et de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public. Il prend les mesures nécessaires à cet effet et, en particulier, il veille à ce que ses salariés ou les personnes sur lesquelles il exerce une autorité hiérarchique ou un pouvoir de direction, lorsqu'ils participent à l'exécution du service public :

- ils s'abstiennent notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses,
- ils traitent de façon égale toutes les personnes,
- ils respectent la liberté de conscience et la dignité.

Cet organisme veille également à ce que toute autre personne à laquelle il confie, en tout ou partie, l'exécution du service public s'assure du respect de ces obligations.

D'autre part, **lorsqu'un contrat de la commande publique a pour objet, en tout ou partie, l'exécution d'un service public**, son titulaire est tenu aux mêmes obligations que celles précitées et applicables à l'organisme de droit public ou privé.

Le titulaire du contrat veille également à ce que toute autre personne à laquelle il confie pour partie l'exécution du service public s'assure du respect de

ces obligations. Il est tenu de communiquer à l'acheteur chacun des contrats de sous-traitance ou de sous-concession ayant pour effet de faire participer le sous-traitant ou le sous-concessionnaire à l'exécution de la mission de service public.

Les clauses du contrat rappellent ces obligations et précisent les modalités de contrôle et de sanction du cocontractant lorsque celui-ci n'a pas pris les mesures adaptées pour les mettre en œuvre et faire cesser les manquements constatés.

### **2/ Dispositions relatives aux agents de police municipale**

L'article 2 de la loi du 24 août 2021 insère un article L.515-1 A au code de la sécurité intérieure disposant que « *Préalablement à sa prise de fonctions, tout agent de la police municipale déclare solennellement servir avec dignité et loyauté la République, ses principes de liberté, d'égalité et de fraternité et sa Constitution par une prestation de serment* ».

### **3/ Dispositions relatives à la laïcité**

Les articles 3 et 4 de la loi du 24 août 2021 ont trait à la laïcité. Les dispositions qu'ils contiennent s'inscrivent dans la continuité de la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique, qui plaidait notamment pour l'identification de « référents laïcité », dont les fonctions pouvaient être exercées par le référent déontologue. Ces dispositions conduisent à élever au rang législatif la notion de « laïcité » et de « référent laïcité ».

Plus précisément, est inséré à l'article 25 de la loi n°83-634 le fait que « *Le fonctionnaire est formé au principe de laïcité* ».

En outre, un article 28 ter est inséré à la loi n°83-634, aux termes duquel « *Les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à l'article 2 désignent un référent laïcité.*

*Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.*

*Un décret en Conseil d'Etat détermine les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité ».*

Les centres de gestion devront proposer cette mission à l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics affiliés (article 23 de la loi n°84-53). Elle pourra néanmoins être assurée en commun à un niveau au moins régional (article 14 de la loi n°84-53).

#### **4/ Dispositions relatives au dispositif de signalement**

L'article 6 quater A impose, depuis la loi de Transformation de la fonction publique, la création d'un dispositif de signalement. La loi du 24 août 2021 toilette et modifie à la marge le champ d'application du dispositif de signalement.

Elle précise notamment que le dispositif de signalement a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes « *d'atteintes volontaires à leur intégrité physique* », d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou « *d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation* » et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

#### **5/ Dispositions relatives à protection fonctionnelle**

En matière de protection fonctionnelle, l'article 11 IV de la loi n°83-634 dispose que « *La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

Il est complété par l'alinéa suivant : « *Lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique du fonctionnaire, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque* ».

L'ensemble de ces dispositions **sont entrées en vigueur le 26 août 2021.**

*Loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République*

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043964778>