



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° 25 – JUILLET 2019

DOSSIER – P. 3

CITIS et PPR

Dans ce numéro

Actualités P. 1 à 4

Agenda P. 2

Dossier P. 5 à 9

Focus P. 10 à 12

**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

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE CONVENTION DE PARTICIPATION – PREVOYANCE – MAINTIEN DE SALAIRE



Conformément au décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011, les employeurs publics qui le souhaitent peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire pour la prévoyance. Les agents ont le choix d'adhérer ou non au dispositif de participation mis en place par leur employeur.

L'enjeu de ce dispositif est de permettre au plus grand nombre d'obtenir une meilleure couverture en prévoyance. Cet objectif peut être atteint grâce à deux facteurs combinés :

- L'effet de mutualisation du dispositif qui permet d'obtenir les meilleures prestations aux meilleurs coûts ;
- La participation des employeurs territoriaux.

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

Actualités

Agenda 2019

Commission de Réforme

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 16 Juillet

Mardi 27 Août

Mardi 24 Septembre

Mardi 15 Octobre

Mardi 19 Novembre

Mardi 17 Décembre

CAP C

Mardi 24 Septembre

Mardi 26 Novembre

CAP A et B

Jeudi 15 Octobre

CCP C

Mardi 26 Novembre

CCP A et B

Jeudi 15 Octobre

CT

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.

La convention sera conclue pour une durée de 6 ans, soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Trois offres ont été réceptionnées, à savoir :

- COLLECTEAM - IPSEC
- SOFAXIS – MNT
- TERRITORIA MUTUELLE

L'analyse des offres a tenu compte des critères fixés à l'article 18 du décret 2011-1474 du 08 novembre 2011 et mentionnés dans le règlement de consultation.

Les candidats devaient répondre à trois formules :

FORMULE 1 :

- Incapacité temporaire totale de travail de 95% de l'assiette choisie nette
- Invalidité permanente de 95% de l'assiette choisie nette

FORMULE 2 :

- Incapacité temporaire totale de travail de 95% de l'assiette choisie nette
- Invalidité permanente de 95% de l'assiette choisie nette
- Perte de retraite consécutive à une invalidité

FORMULE 3 :

- Incapacité temporaire totale de travail de 95% de l'assiette choisie nette
- Invalidité permanente de 95% de l'assiette choisie nette
- Perte de retraite consécutive à une invalidité
- Décès et perte totale et irréversible d'autonomie quelle que soit la cause : 200% du TIB annuel

Textes réglementaires :

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret modifié n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion,

Vu la loi n°2007-148 du 2 juillet 2007 relative à la modernisation de la fonction publique,

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection complémentaire de leurs agents,

Vu l'information faite auprès de l'ensemble des collectivités du Cantal (Courrier en date du 11/02/2019 - MAG n° 22 de mars 2019),

Vu les avis du Comité Technique en date du 14 mars 2019 et du 13 juin 2019,

Date de réception des offres : le 2 mai 2019,

Analyse des offres : le 3 juin 2019,

Délai de négociation : entre le 4 juin 2019 et le 12 juin 2019,

Commission « groupe de travail Prévoyance » en date du 20 juin 2019,

Désignation du candidat retenu en conseil d'administration du 28/06/2019

ANALYSE DES OFFRES

Examen des critères fixés à l'article 18 du décret 2011-1474 du 08 novembre 2011

Critères de sélection des offres	Pondération
1 – le rapport entre la qualité des garanties et le tarif proposé réparti comme suit :	65 %
<p>1-1 Valeur technique de l'offre : conditions de couverture</p> <p>La note maximale sur 100 points sera attribuée au candidat qui aura repris le texte de la convention de participation cadre dans son intégralité Si le candidat a émis des réserves, la qualité sera appréciée en fonction du nombre de réserves émises par le candidat et de leur importance par rapport aux besoins exprimés et sur l'engagement du candidat à maintenir l'ensemble des formules de garanties prévues pendant la durée de la convention La note ne pourra pas être inférieure à 0.5/100. Le critère « Valeur technique de l'offre : conditions de couverture » noté sur 100 points est pondéré à 20% Soit un nombre de points égal à : $(\text{note sur } 100) \times 20 / 100$</p>	20 %
<p>1-2 Prix des prestations</p> <p>En ce qui concerne le volet « Prix des prestations », la comparaison des offres sera réalisée en prenant en compte les modalités suivantes : La comparaison des offres sera effectuée en prenant en compte une hypothèse de couverture suivant les 3 formules de garantie. Pour chacune des formules de garantie, le nombre maximal de points sera attribué à l'offre présentant des conditions de taux les plus bas dans l'hypothèse précitée, selon la formule suivante : La base d'une règle de 3 avec pour référence le tarif le moins élevé : $\text{Note} = (\text{offre du moins disant} / \text{offre du candidat}) \times 100$ Toutefois, le pouvoir adjudicateur intègre des pondérations dans la notation pour tenir compte de la répartition envisageable de l'ensemble des agents selon les 3 formules de garantie. Ainsi, les points relatifs aux prix de chacune des solutions seront pondérés de la manière suivante : > 50 % pour la formule 1 > 25% pour la formule 2 > 25 % pour la formule 3 Les trois notes prix sont additionnées. La note obtenue sera pondérée à 40% de la note globale Soit un nombre de points égal à : $(\text{note sur } 100) \times 40 / 100$.</p>	40 %
<p>1-3 Maintien du tarif sur la durée de la convention Selon note transmise comme mentionné à l'acte d'engagement</p>	5%
<p>2 – Le degré effectif de solidarité intergénérationnelle entre les adhérents en fonction de la rémunération Selon note transmise comme mentionné à l'acte d'engagement</p>	5 %
<p>3 – Maîtrise financière du dispositif Selon note transmise comme mentionné à l'acte d'engagement</p>	5 %
<p>4 – Les moyens destinés à assurer une couverture effective des plus âgés et des plus exposés Selon note transmise comme mentionné à l'acte d'engagement</p>	5 %
<p>5 – La valeur technique de l'offre : conditions d'exécution Selon réponse aux questions posées à l'acte d'engagement. La note maximale est sur 100 points. Si le candidat a émis des réserves, la qualité sera appréciée en fonction du nombre de réserves émises par le candidat et de leur importance par rapport aux besoins exprimés. La note ne pourra pas être inférieure à 0.5/100. critère « La valeur technique de l'offre : conditions d'exécution » noté sur 100 points est pondéré à 20% Soit un nombre de points égal à : $(\text{note sur } 100) \times 20 / 100$</p>	20 %
TOTAL	100 %

Au terme des négociations, l'analyse fait apparaître que le candidat retenu est **COLLECTEAM**.

La proposition tarifaire est la suivante :

FORMULE 1 : 1,10 %

- Incapacité temporaire totale de travail de 95% de l'assiette choisie nette
- Invalidité permanente de 95% de l'assiette choisie nette

FORMULE 2 : 1,45 %

- Incapacité temporaire totale de travail de 95% de l'assiette choisie nette
- Invalidité permanente de 95% de l'assiette choisie nette
- Perte de retraite consécutive à une invalidité

FORMULE 3 : 1,90 %

- Incapacité temporaire totale de travail de 95% de l'assiette choisie nette
- Invalidité permanente de 95% de l'assiette choisie nette
- Perte de retraite consécutive à une invalidité
- Décès et perte totale et irréversible d'autonomie quelle que soit la cause : 200% du TIB annuel

Un courrier sera adressé à l'ensemble des collectivités pour les informer des taux obtenus. Celui-ci sera accompagné du projet de délibération permettant l'adhésion et précisant le montant de la participation.

En effet, la convention de participation dans le cadre de la protection sociale complémentaire impose une participation de l'employeur qui doit être au minimum de 1 €.

Le service Assurance du Centre de Gestion assurera des réunions d'information sur l'ensemble du territoire accompagné de l'assureur retenu afin de vous présenter en détail l'offre dans la deuxième quinzaine du mois de septembre 2019.

Le service Assurance se tient à votre disposition pour tout complément d'information au 04 71 63 79 51

**Les documents sont téléchargeables sur le site internet du CDG 15
Onglet Documentation – Assurance : Prévoyance 2020-2025
(courrier – projet de délibération – modèle de courrier de résiliation
de votre contrat en cours)**

CONGE POUR INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS) DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale

L'article 21 bis de la loi n°83-634, créé par l'ordonnance du 19 janvier 2017, ouvre aux fonctionnaires le droit de bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire lorsque l'inaptitude relève d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle imputables au service (CITIS).

Cet article nécessitait un décret d'application pour préciser les modalités d'octroi de ce congé. Le décret n°2019-301 est ainsi paru au journal officiel le 12 avril dernier.

Il modifie le décret n°87-602 relatif notamment au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux et y insère un nouveau titre relatif au CITIS. Il précise la procédure d'octroi du CITIS en indiquant le rôle de l'autorité territoriale et de la commission de réforme durant celle-ci. Il détaille également les droits et obligations du fonctionnaire bénéficiant d'un tel congé et sa gestion administrative, notamment en cas de mobilité.

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 13 avril 2019. Toutefois, il prévoit des dispositions transitoires concernant les situations en cours.

Ainsi, les fonctionnaires qui, à la date du 13 avril 2019, sont en congé à la suite d'un accident ou d'une maladie imputable au service, continuent de bénéficier de ce congé jusqu'à son terme. Toute prolongation de ce congé postérieurement à cette date est accordée selon les nouvelles dispositions prévues pour le CITIS.

Les conditions de forme et de délais ne sont par ailleurs pas applicables aux fonctionnaires ayant adressé une déclaration d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle avant la date d'entrée en vigueur du présent décret.

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

A – LES AGENTS CONCERNES :

A – 1 – Bénéficiaire du congé CITIS les fonctionnaires en activité affiliés au régime CNRACL. En effet, les agents publics relevant du régime général de sécurité sociale se voient appliquer, concernant leurs risques professionnels, les dispositions propres à ce régime.

Ainsi, les agents, qu'ils soient stagiaire ou titulaire, peuvent demander à bénéficier d'un congé CITIS lorsqu'ils occupent :

- Un emploi permanent à temps complet,
- Un ou des emplois permanents à temps complet d'une durée supérieure ou égale à 28h.

Sont donc exclus du bénéfice du CITIS :

- Les agents en disponibilité (d'office, pour convenances personnelles, pour création d'entreprises, etc, ...)
- Les agents à temps non complet, stagiaire ou titulaire, non affiliés à la CNRACL (inférieur à 28h).

Réf : article 21 bis de la loi n°83-634, article 107 de la loi n°84-53, article 7 du décret n°92-1194, articles 7 et 34 du décret n°91-298, article 37-20 du décret n°87-602 et délibération du 3 octobre 2001 du Conseil d'administration de la CNRACL.

A – 2 – Les agents retraités

Le fonctionnaire retraité de la CNRACL peut demander à l'autorité territoriale, ayant prononcé sa radiation des cadres, à bénéficier des dispositions relatives au remboursement des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par :

- L'accident ou la maladie reconnu imputable au service dont a découlé sa radiation des cadres en application de l'article 36 du décret du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;
- La rechute d'un accident ou d'une maladie reconnue imputable au service survenu alors qu'il était en activité ;
- La survenance d'une maladie imputable au service déclarée postérieurement à sa radiation des cadres.

Réf : article 37-18 du décret n°87-602

SCHÉMA DE LA PROCÉDURE D'OCTROI DU CITIS

Transmission par l'agent d'une déclaration d'accident
ou d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle

Instruction par l'autorité territoriale

Accident ■■

Maladie ■■

Présomption d'imputabilité
Accident de service survenu
à l'occasion du service
(conditions de temps, de lieu
et d'exercice des fonctions)

**Pas de Présomption
d'imputabilité**
/ Accident de trajet
/ Éléments permettant
de détacher l'accident ou
la maladie professionnelle
du service

Saisine et rapport
du médecin de prévention

**Pas de Présomption
d'imputabilité**
/ Maladie désignée
aux tableaux mais dont
l'une des conditions
n'est pas remplie
/ Maladie hors tableaux

**Présomption
d'imputabilité**
Maladie désignée
aux tableaux
correspondant
à l'ensemble
des conditions

Enquête administrative
Expertise auprès
d'un médecin agréé

**Pas de faute ou
de circonstances
permettant de détacher
l'accident du service**

/ Faute ou circonstance
de nature à détacher
l'accident du service
/ Maladie désignée aux tableaux
mais dont l'une des conditions
n'est pas remplie
/ Maladie hors tableaux

Saisine Commission
de réforme

Avis défavorable

Avis favorable

CITIS

Refus du CITIS

CITIS

- Procédure accident de service
- Procédure maladie professionnelle
- Choix de la collectivité

Le pôle Santé au Travail se tient à votre disposition pour tout complément d'information.

Les documents relatifs au CITIS sont téléchargeables sur le site du CDG 15

www.cdg15.fr – Onglet Documentation – Accident de service / Maladie professionnelle

PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT AU PROFIT DES AGENTS TERRITORIAUX

RECONNUS INAPTES A L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

L'ordonnance du 19 janvier 2017 a instauré une période de préparation au reclassement dans les trois fonctions publiques. Dans la loi du 26 janvier 1984, il est désormais prévu à l'article 85-1 que « *Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif* ».

La période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

Le décret d'application est paru le 7 mars 2019 au Journal officiel. Ce texte fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement. Il détermine le point de départ de cette période, en précise les objectifs et en détermine le contenu. Il fixe les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation statutaire de l'agent durant celle-ci.

1 – Objet de la période de préparation au reclassement

Réf : articles 2-1 et 2-2 du décret n° 85-1054

La PPR doit permettre la préparation et, le cas échéant, la qualification des agents inaptes aux fonctions de leur grade pour occuper un nouvel emploi compatible avec leur état de santé. Elle a donc pour objectif d'accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

La PPR constitue une période de transition professionnelle qui peut comporter des :

- périodes de formation
- périodes d'observation
- périodes de mise en situation

Les périodes d'observation et de mise en situation peuvent être effectuées sur plusieurs postes.

En outre, l'autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT doivent engager avec le fonctionnaire une recherche d'emplois dans un autre corps ou cadre d'emplois.

La compétence du centre de gestion semble devoir être rattachée aux dispositions de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit que les centres de

gestion assurent le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour les collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

Le CNFPT est quant à lui compétent en matière de reclassement des fonctionnaires de catégorie A+ en application de l'article 12-1 II de la loi du 26 janvier 1984.

2 Bénéficiaires de la période de préparation au reclassement

Réf : article 2 du décret n° 85-1054

Les agents peuvent bénéficier de la PPR, sous réserve de plusieurs conditions cumulatives.

Seuls les agents entrant dans le champ d'application du décret relatif au reclassement peuvent bénéficier de la PPR.

Sont ainsi concernés les **fonctionnaires titulaires intégrés**, qu'ils relèvent :

- du régime spécial (temps complet et temps non complet égal ou supérieur à 28 heures hebdomadaires)
- du régime général (temps non complet inférieur à 28 heures hebdomadaires).

Application de la PPR aux fonctionnaires stagiaires ?

Les stagiaires ne bénéficient pas automatiquement d'un droit au reclassement.

Les jurisprudences sont constantes sur ce point : malgré le principe général du droit imposant une obligation de reclassement, les fonctionnaires stagiaires ne sont pas concernés du fait du caractère probatoire et provisoire de leur situation sauf en cas d'incapacité physique définitive à leurs fonctions résultant d'un accident de service ou d'une maladie contractée ou aggravée en service (CE n° 381429 du 17 février 2016 ; CE n° 372419 du 26 février 2016).

En l'absence d'un autre fondement juridique au reclassement, les stagiaires dont l'incapacité est d'origine professionnelle entrent donc dans le champ d'application du décret n° 85-1054.

Les stagiaires doivent donc bénéficier de la PPR dès lors que leur incapacité est d'origine professionnelle.

A contrario, sont exclus du dispositif de la PPR :

- les fonctionnaires titulaires non intégrés
- les fonctionnaires stagiaires dont l'inaptitude ne résulte pas de l'exercice des fonctions à défaut de précision dans les textes sur l'application à leur situation et au regard de la jurisprudence actuelle (cf. encadré)
- les agents contractuels dont le reclassement relève des dispositions du décret n°88-145.

Les agents visés sont donc ceux en position d'activité :

- soit en fonction
- soit en congé de maladie.

Les types de congés de maladie visés ne sont pas détaillés. Néanmoins, sous réserve de précisions ultérieures, les congés ci-dessous semblent devoir permettre aux fonctionnaires de bénéficier d'une PPR.

▪ Congé de maladie ordinaire (CMO)

L'article 17 du décret n° 87-602 relatif au CMO a été modifié par le décret n° 2019-172 afin que la PPR soit prise en compte pour ce congé de maladie.

▪ Congé de longue maladie et congé de longue durée (CLM/CLD)

Si l'article 37 du décret n° 87-602 n'a pas été modifié par le décret n° 2019-172, cette disposition renvoyait déjà au décret n° 85-1054 s'agissant du reclassement des agents bénéficiant de ce type de congé de maladie.

La PPR ayant été intégrée au dispositif de reclassement prévu par le décret n° 85-1054 semble donc devoir s'appliquer aux agents en CLM ou CLD.

▪ Congé de grave maladie (CGM)

L'article 41 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 relatif aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet n'a pas non plus été modifié. Néanmoins, comme pour les CLM et CLD, ces dispositions renvoient au décret n° 85-1054 s'agissant du reclassement des fonctionnaires définitivement inaptes physiquement à l'exercice de leurs fonctions à l'issue d'un congé de grave maladie.

La PPR semble donc s'appliquer également aux fonctionnaires à temps non complet qui bénéficient d'un congé de grave maladie.

En l'absence de précision dans le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019, se pose la question de l'application

de la PPR aux agents en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Cas des agents en disponibilité d'office

Les agents en disponibilité d'office ne sont ni en fonction, ni en congé de maladie.

Au vu de la rédaction du texte, il semblerait donc que ces agents ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'une PPR.

3 – Déroulement de la période de préparation au reclassement

Réf : article 2 du décret n° 85-1054

La période de préparation au reclassement débute à compter de :

- la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction
- sa reprise de fonction si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis

L'agent doit définir son projet professionnel qui détermine les actions en matière d'accompagnement et de formations. Une convention doit être élaborée.

Le projet de convention doit définir :

- le contenu de la PPR
- les modalités de la mise en œuvre de la PPR
- la durée de la PPR
- la périodicité de l'évaluation de la PPR.

Ce projet est établi entre l'agent, l'autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT (selon la catégorie du fonctionnaire).

Durant la période d'élaboration du projet, l'agent peut bénéficier des modalités de préparation au reclassement : périodes de formation, d'observation et de mise en situation.

S'il est prévu que l'agent effectue sa PPR, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention en ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Le projet de convention doit être ensuite transmis pour information au service de médecine professionnelle et de prévention avant d'être notifié au fonctionnaire intéressé.

Pour un fonctionnaire occupant plusieurs emplois à temps non complet, le projet de convention doit être transmis par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion ou du CNFPT aux employeurs auprès desquels il peut continuer à exercer ses fonctions.

3 Position de l'agent et rémunération

Pendant la PPR, le fonctionnaire est placé en **position d'activité** dans son cadre d'emplois. Il bénéficie donc de l'ensemble des congés ouverts aux agents en activité et cette période est assimilée à une période de service effectif.

Pendant la PPR, le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant à son cadre d'emplois d'origine.

Bien que le texte ne le précise pas, on peut penser que le versement de l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement doivent être maintenus dès lors qu'il s'agit d'accessoires obligatoires du traitement qui ne sont pas liés à l'exercice des fonctions, à l'inverse du régime indemnitaire.

S'agissant du régime indemnitaire, le maintien semble difficile pour les primes liées à l'exercice des

fonctions telles que le RIFSEEP puisque l'agent n'exerce pas de fonction. Il est préconisé de préciser son maintien ou non dans la délibération relative aux primes instaurées dans la collectivité ou l'établissement en tenant compte de cet élément.

Enfin, s'agissant de la NBI, elle est liée à l'exercice effectif des fonctions. En effet, l'article 1^{er} du décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale précise que « *elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit* ». Aussi, dès lors que la PPR n'est pas visée comme situation dérogatoire permettant de continuer à percevoir la NBI, elle ne pourra plus être versée à l'agent.

Décret du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Le pôle Santé au Travail se tient à votre disposition pour tout complément d'information.

Les documents relatifs à la Période Préparatoire au Reclassement sont téléchargeables sur le site du CDG 15

www.cdg15.fr – Onglet Documentation - Reclassement

PREVENTI'CANTAL 2019

L'équilibre alimentaire et l'activité physique s'invitent sur le lieu de travail



Le 13 juin dernier, les préventeurs de la CABA, du Conseil Départemental, de la Mairie et CCAS d'Aurillac et du CDG 15 ont offert à près de 200 agents un panorama de conseils pour faire des collectivités cantaliennes un véritable « territoire de santé ».

Des employeurs publics soucieux de la santé de leurs collaborateurs, c'est une stratégie « gagnant-gagnant ». En effet, ils doivent pouvoir s'appuyer sur des agents en forme et motivés et la qualité de vie au travail est favorisée (bien-être, réduction du stress...). D'autre part, les collectivités, endroits où les collaborateurs passent beaucoup de temps, constituent un relais pertinent pour véhiculer des messages de santé publique.



Au menu de cette journée... chorégraphie d'échauffement, tests de capacité (endurance, souplesse...), exercices de renforcement musculaire et d'étirement, conseils en alimentation, idées de repas pour la pause méridienne... tous les ingrédients indispensables pour se sentir bien dans ses baskets !

RECRUTER UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP PEUT POSER QUESTION... L'EQUIPE TECHNIQUE MUNICIPALE DE POLMINHAC PARTAGE SON EXPERIENCE ET SES CONSEILS AVISES !



shutterstock.com • 531129046

Dans le cadre de son partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, le Centre de Gestion développe une action sur l'apprentissage dans les collectivités territoriales. Nous attirons votre attention sur le fait que l'apprentissage constitue un véritable outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. De plus, les dispositifs d'aides financières pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap permettent la prise en charge de 80% du salaire, des frais de formation et des aides destinées à compenser le handicap.

Si tout comme la Mairie de Polminhac (témoignage ci-dessous) vous envisagez le recrutement d'un apprenti en situation de handicap au sein de votre collectivité, nous vous invitons à contacter Béatrice VIGNERESSE, Responsable du pôle Santé au Travail au CDG 15.

Thomas est un jeune homme originaire de la commune. Durant sa scolarité, afin de lui proposer

un accompagnement adapté à son handicap, il a été orienté vers l'institut médicoéducatif (IME) de Mauriac. Cet établissement dispense une éducation et un enseignement spécialisé et lui permet également de réaliser des stages de découverte en milieu professionnel. Dans ce sens, au second semestre 2018, Thomas sollicite la mairie de Polminhac pour l'accueillir. Le Maire, Jean-Louis ROBERT, accepta avec évidence car il lui tient à cœur de donner une chance à tous. Son passage au sein de l'équipe technique municipale fût une expérience réussie. Ainsi, épaulée par l'IME et le CAP 3A Centre de Formation d'Apprentis Spécialisés d'Auvergne-Antenne d'Aurillac, la collectivité a souhaité aller plus loin et donner une chance à Thomas de réussir à intégrer le milieu ordinaire du travail. Pour cela, collectivement, ils ont construit un projet personnalisé pour Thomas qui a été recruté en contrat d'apprentissage dès le mois de mars 2019. Le diplôme préparé est un CAP « Entretien des espaces verts ». Thomas a alors été convoqué par le service de médecine préventive du CDG 15 pour une visite médicale d'embauche. Le médecin de prévention a vérifié la compatibilité de son état de santé avec les conditions de travail liées au poste. Seuls les travaux en terrain pentu et travaux en hauteur sont proscrits. C'est Thierry SUC, responsable de l'équipe technique, qui a été nommé en qualité de tuteur. Ce dernier a toujours pris plaisir à partager son savoir et à aider les autres. Il ne détient pas de diplôme dans le domaine des espaces verts mais justifie d'une grande d'expérience. Près de quatre mois plus tard, cette situation est décrite avec le sourire par tous. Thomas s'est bien adapté et exprime de la satisfaction à travailler pour sa commune. Il se rend au CFAS tous les lundis pour suivre les modules individualisés d'enseignement général et tous les vendredis à l'IME pour s'exercer sur des plateaux techniques avec un tuteur formé pour la préparation de son diplôme. Les élus et son tuteur ne tarissent pas de qualités pour le décrire : courageux, ponctuel, poli, respectueux des consignes de travail et notamment des règles de sécurité... Le côté familial propre aux petites collectivités s'avère être un véritable atout car le contexte est rassurant pour le jeune apprenti. André BONHOMME, adjoint au maire en charge des services techniques, décrit cette relation professionnelle comme « gagnant-gagnant ». Thierry SUC complète en disant que Thomas va acquérir de nombreuses compétences et des compétences diversifiées de par la polyvalence du métier d'agent technique communal dans une petite collectivité. Pour assurer la réussite de son diplôme, il effectuera des stages dans une collectivité qui possède un service spécialisé dans l'entretien des espaces verts. Au départ, Thomas travaillait tous les jours en binôme avec son tuteur. Aujourd'hui, il est capable de réaliser des tâches en autonomie et est amené à travailler avec d'autres collègues sans

difficulté. André BONHOMME et Thierry SUC indiquent qu'il s'agit d'une grande satisfaction de compter Thomas dans l'équipe car il assure une réelle charge de travail sans qu'il soit nécessaire de repasser derrière lui et surtout il véhicule sa bonne humeur quotidienne.

RTT ET CONGE DE MATERNITE

Aux termes de l'article 115 de loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, les « **congés pour raison de santé** » c'est-à-dire les **congés de maladie de toute nature**, y compris ceux qui ont une origine professionnelle, ne peuvent générer de jours de réduction du temps de travail (RTT).

Selon cet arrêt, il en va également ainsi pour les autres catégories de congés et notamment le congé de maternité alors même qu'elles ne sont pas mentionnées dans la loi de finances. En effet, par principe, l'octroi de jours RTT est subordonné à l'accomplissement effectif d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures.



shutterstock.com • 1085344445

Or, si les agents bénéficiant d'un congé autorisé quel qu'en soit le motif, sont en position statutaire d'activité et satisfont, à ce titre, aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail (35 heures), ils **ne peuvent être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions, ni comme répondant à la définition réglementaire de la durée du travail effectif** (« temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »).

Dans le cas d'espèce, la note de gestion interne contestée relative à l'ouverture de jours RTT traitait au regard de la notion de durée de travail effectif, de façon identique, quel que soit le sexe de l'agent concerné, tous les congés dont le motif est étranger à une raison de santé (maternité, paternité, adoption,

accueil de l'enfant, accompagnement d'une personne en fin de vie ...). Dans cette mesure, elle n'était contraire ni au droit de la fonction publique, ni au droit européen qui prohibent toute discrimination directe ou indirecte en raison de la grossesse ou de la maternité.

□ CAA Nantes n° 17NT00540 du 21 décembre 2018

Notre éclairage

Il s'agit à notre connaissance de la **première jurisprudence qui statue sur la portée de l'article 115 de loi de finances** pour 2011 en ce qui concerne les congés non liés à l'état de santé et en particulier le congé de maternité.

Jusqu'alors, la doctrine administrative s'était prononcée **en sens contraire** : « L'acquisition de jours [RTT] est liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures [...]. Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent donc désormais à due proportion, le nombre de jours d'ARTT que l'agent peut acquérir. **En l'absence de dispositions législatives contraires, le nombre de jours d'ARTT ne peut toutefois pas être modulé en cas de congé de maternité ou de congé de paternité** » (QE n° 03592 publiée au Journal officiel (S) du 14 mars 2013, p. 879 analysée dans les Actualités statutaires – le mensuel n° 216, avril 2013, p. 7).

La même interprétation résultait des **travaux préparatoires de la loi de finances** : « Il convient de revenir à l'intention du Gouvernement et du Parlement et au principe en vertu duquel les droits à congés RTT sont la contrepartie directe du dépassement de la durée légale du travail. **En revanche, afin de garder une position équilibrée, il est proposé de limiter la mesure aux seuls congés pour maladie et ne pas inclure dans le périmètre de cette mesure les congés maternité et d'autres congés particuliers** : congé pour exercer un mandat électif local, décharges d'activité pour mandat syndical, congé de formation professionnelle... » (amendement n° II-395 rect. bis du 3 décembre 2010 à l'origine de l'article 115 de loi de finances pour 2011).

Il appartient aux collectivités de **mettre en conformité leur règlement intérieur concernant l'ARTT avec la jurisprudence** de la Cour administrative d'appel de Nantes dans le cas où auraient été assimilés à du temps de travail effectif, des congés tels que les congés de maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, naissance.

SUSPENSION ET CONGES ANNUELS

La directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 reconnaît le droit à indemnisation de l'agent empêché pour des raisons indépendantes de sa volonté de prendre ses congés avant la fin de la relation de travail.

Le droit européen ne peut être invoqué par un fonctionnaire qui a fait l'objet d'une mesure de suspension avant son éviction définitive du service. En effet, le fonctionnaire suspendu est en position d'activité et n'est pas en conséquence privé, du fait de l'administration, de la possibilité d'épuiser ses congés annuels acquis avant la suspension. Dans le cas d'espèce, l'agent n'en avait pas sollicité le bénéfice.

□ CAA Versailles n° 16VE02916 du 28 mars 2019

Notre éclairage

A notre connaissance, il s'agit de la **première décision qui affirme la possibilité de bénéficier des congés annuels pendant la période de suspension** dès lors que l'agent formule une demande en ce sens.

COMMENT SONT REMUNERES LES AGENTS

ACCOMPLISSANT DES TRAVAUX

SUPPLEMENTAIRES DANS LE CADRE DES

ELECTIONS ?

Les agents de catégorie B et C employés à temps complet, selon le choix de l'autorité territoriale, soit percevront des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), soit récupéreront ces heures sous forme de repos compensateur. Une délibération les instituant devra être préalablement prise après avis du comité technique.

Les agents de catégorie A éligibles à l'IFTS ou bénéficiant du RIFSEEP pourront percevoir des indemnités complémentaires pour élections (IFCE), et ce même si le montant de l'IFCE est déterminé en fonction de la valeur de l'IFTS, sous réserve du respect des plafonds. Il appartient à l'organe délibérant de prendre une délibération spécifique déterminant le montant de l'IFTS qui entre dans le calcul de l'IFCE.

Les agents contractuels exerçant des fonctions équivalentes aux fonctionnaires peuvent bénéficier des mêmes dispositions dès lors qu'une délibération l'a prévu.