Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie

Centre de référence et de confiance
Dans un monde territorial qui bouge
Garant d'expertise

CDG 74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

RENCONTRES STATUTAIRES

Visioconférences d'actualité statutaire

Les 20, 21 et 22/10/2021

Intervenants : Théo BELMONT, Maïté TRISTANT et Nathalie COMBARET

Micro coupé – caméra facultative
Pour poser des questions : soit par écrit, soit réactiver le micro (lever la main)

Sommaire

Informations générales
- Pôle CEJ
- AGIRHE à tenir à jour
- Boîtes à outils
- Infos retraite
- Missions temporaires

Actualités statutaires
- Réponses de la DGCL
- Le TPT
- Le futur Code FP
- Le télétravail
- Les 1607 h
- La revalorisation SMIC

Zoom
- La disponibilité d'office pour raison de santé

Santé au travail
- Dispositif de signalement
- Actualités liées au Covid-19

2

2 et 3 février 2021 : dernières rencontres statutaires avec une partie importante consacrée à la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique.
Voir si besoin les présentations précédentes des rencontres statutaires, en octobre 2019, juin-juillet 2020 et février 2021 :
>site Internet du CDG74 – onglet « Carrières et expertise juridique » rubrique « rencontres statutaires » et également onglet « Boîtes à outils » rubrique « Loi de transformation de la fonction publique ».

INFORMATIONS GÉNÉRALES

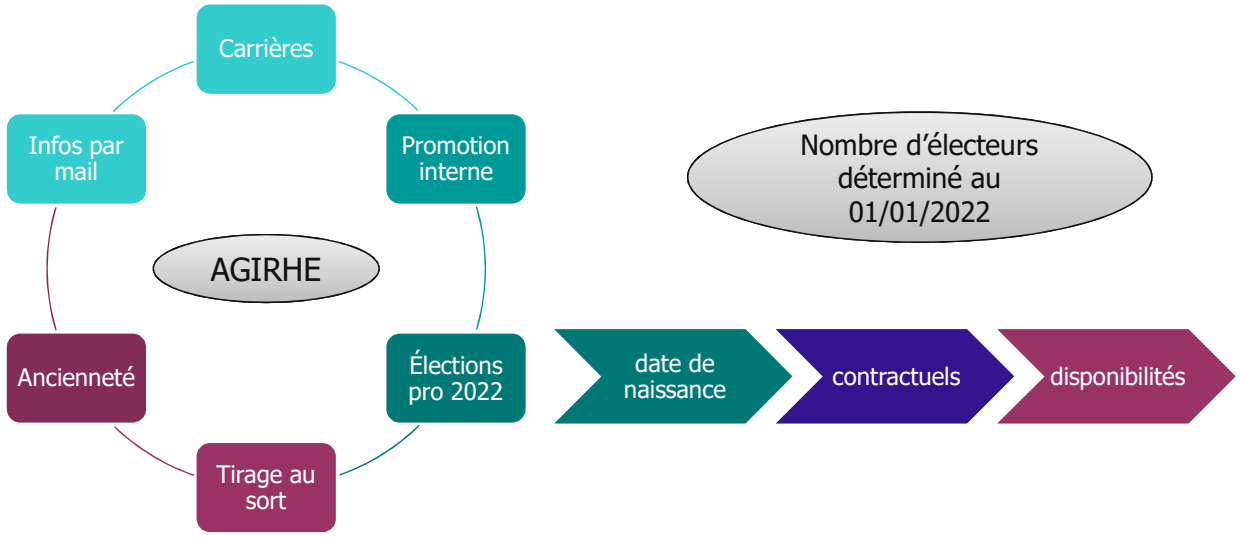
Pôle Carrières et Expertise juridique

- Adresses mail génériques
- Permanences téléphoniques
- Plaquette en ligne
- Mission d'accompagnement

4

Bonnes pratiques mail : si votre demande est adressée à plusieurs personnes ou services au CDG, faire un seul mail, avec les adresses visibles afin que la personne qui vous répondra puisse échanger en amont avec les collègues concernés si besoin. Et pour éviter que plusieurs personnes travaillent simultanément sur la même demande sans le savoir.
Accompagnement : le pouvoir décisionnaire appartient toujours au final à l'autorité territoriale, le CDG n'a pas le pouvoir de prendre les actes ou d'opérer un choix quand plusieurs options sont possibles. Il est important pour chaque collectivité de s'approprier les dispositifs et les actes qui en découlent afin d'être en mesure de les expliquer (aux agents concernés, aux élus,…) et de pouvoir les reconduire le cas échéant si une situation identique se présente à nouveau.

Logiciel AGIRHE à tenir à jour



5

AGIRHE = seule source d'informations pour le CDG.
Carrières : conseils donnés peuvent être erronés si un acte manque, les arrêtés générés automatiquement aussi.
Promotion interne : le nombre de postes ouverts à la PI est calculé, pour chaque cadre d'emplois, en fonction des recrutements réalisés l'année n-1. Si les agents ne sont pas créés, cela peut représenter moins de postes.
Tirages au sort si besoin : pour les CCP (commissions consultatives paritaires), pour un conseil de discipline d'un agent sur emploi fonctionnel.
Ancienneté vérifiée pour les avancements de grade, l'accès à la promotion interne, la médaille d'honneur.
Informations transmises par mail : la liste des adresses mail est extraite d'Agirhe, rubrique « identification » ligne « e-mail ».

Ateliers pratiques AGIRHE sur inscription, en visioconférence : jeudi 25 et vendredi 26/11/2021
Liste Excel des arrêtés individuels disponibles sur AGIRHE : à l'issue de ces ateliers

QUESTIONS – RÉPONSES :

- Doit-on saisir les agents contractuels de droit privé (SPIC pour service des eaux) ? Il faut saisir tous les contractuels même de droit privé, sauf les vacataires (agent recenseur, vacation horaire).
- Quelles sont les informations ou rubriques minimum à saisir sur Aghire ? Au minimum, nom prénom de l'agent, date de naissance, son département de naissance, date d'embauche (contrat, stage, dispo… la carrière en général).
- Avez-vous des modèles d'une fiche de poste ? Sur le site internet du CDG 74 dans la boite à outils → Emploi → Aide au recrutement.
- Est-ce que le nombre de postes ouverts aux concours et examens professionnels est déterminé d'après les informations enregistrées sur Agirhe aussi? Non. La source majeure d'information pour ces ouvertures de postes est le recensement des postes effectué par les CDG auprès de leurs collectivités respectives. Ces données sont collationnées au niveau des CDG coordonnateurs de régions (parfois au niveau national pour certains concours) et là sont appliqués des calculs spécifiques qui prennent en compte notamment le nombre d'inscrits sur liste d'aptitude. Le nombre de postes ouverts est donc estimatif.

AGIRHE et les élections professionnelles
- tableau provisoire -

Situation	Créer l'agent et saisir les actes	Transmettre les actes
Fonctionnaire titulaire en position d'activité ou en congé parental	X	X
Fonctionnaire titulaire accueilli en détachement ou mise à disposition	X	X
Fonctionnaire titulaire détaché ou mis à disposition	X	X
Fonctionnaire stagiaire en position d'activité ou en congé parental	X	X
Fonctionnaire mis à disposition d'une organisation syndicale	X	X
Agent contractuel de droit public CDI, ou CDD de 6 mois ou plus conclu(s) au plus tard le 08/10/2022	X	X
Agent contractuel de droit **privé** CDI, ou CDD de 6 mois ou plus conclu(s) au plus tard le 08/10/2022	X	

6

Élections professionnelles en décembre 2022 : les effectifs seront arrêtés au 1er janvier 2022. Chaque collectivité doit mettre à jour ses effectifs avant le 31 décembre 2021, y compris les agents contractuels, et vérifier les informations de la rubrique « identité » pour chaque agent: civilité – nom – prénom – date de naissance.
Les effectifs devront ensuite être tenus à jour tout au long de l'année 2022, les listes électorales seront arrêtées en temps utile.

Art. 31 décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux :
« Sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel au sein du comité social territorial tous les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du comité social territorial. Ces agents doivent remplir les conditions suivantes :
1° Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire titulaire, être en position d'activité ou de congé parental ou être accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement ;
2° Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire stagiaire, être en position d'activité ou de congé parental ;
3° Lorsqu'ils sont agents contractuels de droit public ou de droit privé, bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou, depuis au moins deux mois d'un **contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois**. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.
Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.
Les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine. »

Art. 8 décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires :
« Sont électeurs les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet en position d'activité, de détachement ou de congé parental dont le grade ou l'emploi est classé dans la catégorie représentée par la commission. Les fonctionnaires mis à disposition sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine. Les fonctionnaires en position de détachement sont électeurs à la fois au titre de leur situation d'origine et de leur situation d'accueil, sauf si la même commission reste compétente dans les deux cas. »

AGIRHE et les élections professionnelles - zoom sur les contractuels -

Motif du contrat	Créer l'agent et saisir les actes	Transmettre les actes
Article 3-1 remplacement temporaire	X	X
Article 3-2 vacance temporaire d'emploi	X	X
Article 3-3 1°, 2°, 3°, 3°bis, 4° et 5°	X	X
Article 3 I 1° accroissement temporaire	X	X
Article 3 I 2° accroissement saisonnier	X	X
Article 3 II contrat de projet	X	X
Droit privé : CAE, CUI, apprentissage,…	X	

7

Croix rouges = les actes à transmettre en plus à votre référente carrières, jusqu'à la fin de l'année 2022 en raison des élections professionnelles.

!!!!! À compter du 01/10/2021 il faut obligatoirement saisir tous les agents contractuels dans AGIRHE et 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 !!!!!
Si un envoi comprend de nombreux arrêtés et contrats, il peut se faire par voie postale plutôt que de multiplier les mails contenant maximum 10 pièces jointes.

Art. 9 décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires [en attente de modification] :
« Sont électeurs à la commission consultative paritaire, les agents contractuels mentionnés à l'article 1er dont l'emploi est rattaché à l'une des catégories A, B et C représentée par cette commission.
Ces agents doivent en outre remplir les conditions suivantes :
1° Bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois ;
2° Exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.
Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine. »

QUESTIONS – RÉPONSES :

- Les contrats d'accroissement temporaire et saisonnier n'étaient pas transmissibles au CDG, en raison des élections nous devons tout envoyer au CDG ? Oui car ces agents pourront avoir la qualité d'électeurs en vue des prochaines élections professionnelles en fonction de leur ancienneté. Il convient cependant de préciser que même s'ils n'étaient pas transmissibles au CDG, ils devaient tout de même être saisis sur AGIRHE.

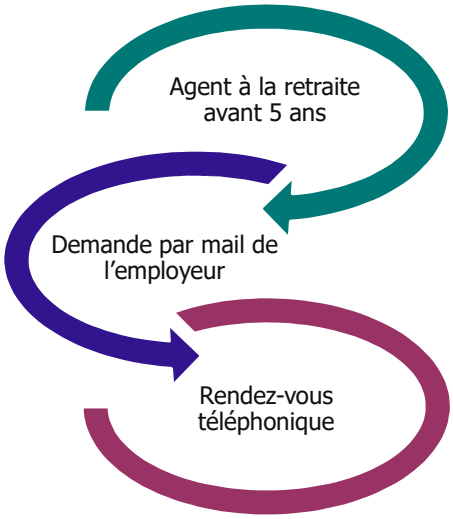
Les boîtes à outils

En accès libre sur notre site Internet

8

Moteur de recherche
Boîte à outils « recrutement & mobilité » -> « contrats »
Boîte à outils « fin de fonctions » et/ou « retraite »

Accompagnement personnalisé retraite



9

Des entretiens individuels pour les agents amenés à prendre leur retraite dans un délai de 5 ans sont proposés.
Cet entretien est réalisé par téléphone par un agent du service retraite du Centre de Gestion 15.

Au cours de cet entretien, le Centre de Gestion accompagnera l'agent dans :
•La création de son espace personnel, qui lui permettra par la suite d'accéder à l'ensemble des services mis à sa disposition
•Répondre aux différentes questions de l'agent
•Effectuer des simulations de pension CNRACL

La collectivité demande un entretien pour l'agent concerné en adressant un mail aux référentes retraite du Centre de Gestion 74 (retraites@cdg74.fr).
Le mail doit comporter les mentions suivantes :
•Date et heure de rendez-vous envisagées.
•Siret de votre collectivité, numéro de sécurité sociale de l'agent.
•Copie du livret de famille de l'agent et du livret militaire pour les hommes.
•Numéro de téléphone de l'agent.
•Fiche d'accompagnement retraite complétée et signée par l'agent, ci-dessous :
Le Centre de Gestion 74 confirmera le rendez-vous par retour de mail après réception des pièces ci-dessus demandées, en fonction des disponibilités du Centre de Gestion 15.
NB : La participation de la collectivité à cet entretien est possible, sous réserve de l'avis favorable de l'agent concerné.

QUESTIONS – RÉPONSES :

- Nous avons un agent actuellement en disponibilité pour convenances personnelles qui demande sa retraite mais est toujours en dispo, que devons-nous faire ? La collectivité doit faire le point sur la carrière de l'agent et quand il sera admis à la retraite, la collectivité devra le radier des cadres. Il est possible de prendre un rdv avec le CDG 74 pour ce type de demandes.

Cotisations CNR en détachement vers le privé

Le fonctionnaire détaché continue à bénéficier de son droit à retraite et donc de cotiser à la CNRACL

10

Article 64 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :
« Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emploi, emploi ou corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. »

Le fonctionnaire affilié à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) avant son détachement reste assujetti au même régime de retraite.
Les périodes de détachement sont prises en compte pour la constitution du droit à pension.

- Qu'il s'agisse d'un détachement de droit, discrétionnaire ou d'office.

Concrètement, les cotisations « retraite » sont versées à la CNRACL par l'employeur d'origine (collectivité) et l'employeur d'accueil (privé) est redevable envers cette collectivité des retenues et contributions ainsi versées.
Les cotisations retraite et retraite complémentaire (RAFP) sont calculées sur la base du traitement afférent à l'emploi d'origine (l'employeur d'origine est responsable de ce calcul)
= traitement indiciaire + NBI le cas échéant
https://www.urssaf.fr/portail/home/administration-et-collectivite-t/calculer-vos-cotisations/les-situations-particulieres/le-detachement.html

<u>Le cas échéant, pour régulariser une situation irrégulière :</u>

- Prendre attache de la CNRACL pour qu'une facture de cotisations rétroactives soit émise, charge à la collectivité de la régler séparément des cotisations normales
- Contacter le prestataire du secteur privé pour obtenir le remboursement de ces cotisations CNR
- Se rapprocher de l'URSSAF pour le remboursement des cotisations versées à tort au régime général

https://www.cnracl.retraites.fr/employeur/cotisations-declarations/cotisations/versement-des-cotisations-retroactives

QUESTIONS – RÉPONSES :

- Cela ne vaut que pour les agents en détachement, pas pour ceux qui, en disponibilité, travaillent dans le privé ? En effet, cela ne concerne que les agents en détachement vers le privé et ne concerne pas les agents en disponibilité dans le privé.

Missions temporaires

- Côté collectivité

  Le Service des Missions Temporaires vous aide lors d'un besoin de remplacement d'un agent momentanément absent, en attente d'un recrutement, un surcroit d'activité.

  Cette personne est mise à disposition de votre collectivité par le CDG 74.

11

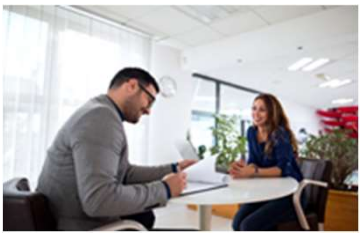
Intervention : Bernadette CRUZ ou Delphine VANDENDRIESSCHE, Pôle Emploi & Accompagnements spécifiques

Missions temporaires

Côté agents

Fonctionnaires territoriaux **en activité et à temps non complet**

Demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle en collectivités



Retraités de la Fonction Publique (d'Etat, Hospitalière, Territoriale)

Jeunes diplômés dans les domaines de compétences des collectivités avec une petite expérience professionnelle

Demandeurs d'emploi justifiant **d'expérience(s) professionnelle(s) dans la Fonction Publique Territoriale**

Lauréats de concours

Fonctionnaires territoriaux en position de **disponibilité**

Missions temporaires

Les missions de remplacement pourraient intéresser un agent (en dispo, alternants/apprentis, futurs retraités) pour :

Acquérir de l'expérience au début de leur carrière ou lors d'une réorientation professionnelle

Développer leur réseau professionnel sur le territoire, se faire connaitre

Renforcer leurs compétences dans un domaine particulier

Reprendre une activité professionnelle après/pendant une disponibilité, ou une période non travaillée

Avoir une meilleure flexibilité et trouver un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelles

Poursuivre après la retraite une activité professionnelle en lien avec votre cœur de métier

Compléter un temps de travail

Être conseillé et orienté par le Centre des Gestion partenaire privilégié des collectivités sur le territoire

Missions temporaires

SI UN AGENT DE VOTRE COLLECTIVITE EST INTERESSÉ, IL PEUT REJOINDRE NOTRE VIVIER EN 2 MINUTES

Rendez-vous sur le site internet de Centre de Gestion : www.cdg74.fr

- **Onglet « Emploi / Concours »**
- **Rubrique « Remplacement et missions temporaires »**
- **Bouton « Côté candidat »**

Téléchargez le dossier de candidature à retourner complété et accompagné de votre CV au service remplacement à l'adresse : missionstemporaires@cdg74.fr

14

QUESTIONS – RÉPONSES :

- Est-il envisageable de développer une CVthèque du vivier du CDG 74 d'agents disponibles ? Une telle mise à disposition n'est pas prévue mais il est possible de demander au CDG74 si des agents sont disponibles pour leurs besoins.

ACTUALITÉS STATUTAIRES

Les réponses de la DGCL

Un agent sur emploi permanent peut-il cumuler un emploi de fonctionnaire et de contractuel ?

- Oui, dans la limite de 40h/semaine
- Pas dans la même collectivité

Les droits à l'avancement acquis au titre de la disponibilité et du congé parental sont-ils cumulables ?

- 5 ans max sur toute la carrière

Un agent en disponibilité peut-il bénéficier d'un avancement d'échelon pendant la période de disponibilité ?

- Oui, dans la limite de 5 ans + preuve activité professionnelle dans les délais
- Avancement d'échelon : au cours de la dispo

16

La DGCL a récemment répondu à un certain nombre d'interrogations statutaires que je vais vous exposer.

1) D'abord, sur la question de savoir si un agent sur emploi permanent peut cumuler un emploi de fonctionnaire et de contractuel.

La DGCL répond qu'un fonctionnaire peut cumuler son emploi avec un autre emploi public permanent en tant que fonctionnaire ou en tant que contractuel dans le respect des dispositions législatives et règlementaires applicables.

Il est ainsi à noter que les fonctionnaires nommés sur un emploi permanent peuvent cumuler avec un autre emploi à temps non complet en qualité de contractuel ou de fonctionnaire seulement si la durée totale du service n'excède pas plus de 15% de celle afférente à un temps complet et que la nomination dans l'emploi intervienne dans une autre collectivité.

En outre, d'après une jurisprudence constante, un fonctionnaire ne peut pas " exercer en qualité de contractuel au sein de la collectivité qui l'emploie : un fonctionnaire titularisé dans son grade ne peut légalement, tant qu'il n'a pas perdu sa qualité de fonctionnaire titulaire, être recruté par son administration comme agent contractuel (Conseil d'État, 13 novembre 1981, requête n° 11564 ; 23 février 1966, demoiselle Brillé, requête n° 64259)".

2) Ensuite, concernant les droits à l'avancement acquis au titre de la disponibilité et du congé parental et sur le fait que ces droits sont cumulables.

La DGCL réponse que l'agent ne peut pas cumuler plus de 5 ans de reprise de services au titre du congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant pour l'ensemble de sa carrière.
Article 75-1 de la loi n°84-53 du 26/01/1984.

3) Enfin, Un agent en disponibilité peut-il bénéficier d'un avancement d'échelon et de grade pendant la période de disponibilité ?

L'article 25-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 précise que *« le fonctionnaire qui, placé en disponibilité …… exerce, durant cette période, une activité professionnelle conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans [...] ».*

Il s'agit donc bien de la possibilité de continuer à bénéficier des droits à l'avancement durant cinq années, sous réserve de justifier de l'exercice d'une activité professionnelle, et ce par la transmission des pièces justificatives, dans le délai requis par la collectivité.

Le dispositif prévu implique un suivi régulier de la situation de l'agent en disponibilité.

Date de l'avancement d'échelon :
L'avancement d'échelon intervient, dans les conditions fixées par le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire concerné, au cours de la période de disponibilité.

QUESTIONS – RÉPONSES :

- Si l'agent en disponibilité est à l'étranger (état unis) et qu'il a une activité, comment cela se passe par rapport au suivi de sa carrière ? Si l'agent respecte les conditions pour bénéficier des droits à avancement, à savoir :
  - Si activité salariée : minimum 600h effectuées par an
  - Si activité indépendante : a généré un revenu d'au moins 6 090€ en 2020 (6 150 € en 2021)
  - Si création ou reprise d'entreprise : pas de conditions de revenu exigées.

Et qu'il a transmis ses justificatifs dans les temps, il pourra valoriser cette activité à l'étranger. L'article 4 de l'arrêté du 19 juin 2019 précise ainsi que « Dans l'hypothèse où le fonctionnaire exerce son activité professionnelle à l'étranger, toutes pièces équivalentes à celles requises aux articles 1er, 2 et 3 du présent arrêté doivent, le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté ».

Le temps partiel thérapeutique

	Nouveautés au 1er juin 2021	Attente de précisions par décret
Situations ouvrant droit au TPT	A tout moment, plus forcément après un congé maladie	Saisine des instances médicales si octroi à l'issue d'un congé maladie
Durée	Périodes continues ou discontinues dans la limite d'1 an	Périodes de 1 à 3 mois
Consultation du médecin agréé	Non, la prescription du médecin traitant suffit	Consultation du médecin agréé pour tout renouvellement au-delà de 3 mois
Reconstitution des droits	Au bout d'1 an	1 an d'activité ou en détachement
Portabilité des droits	Oui, auprès de toute personne publique	

17

L'ordonnance santé n°2020-1447 du 25 novembre 2020 est venu modifier par son article 9 le régime juridique du temps partiel thérapeutique 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 doivent être précisées par décret, non paru à ce jour dans la FPT, mais il est probable que ce décret reprendra les mêmes dispositions que les décrets du 28 juillet pour la FPE et la FPH.

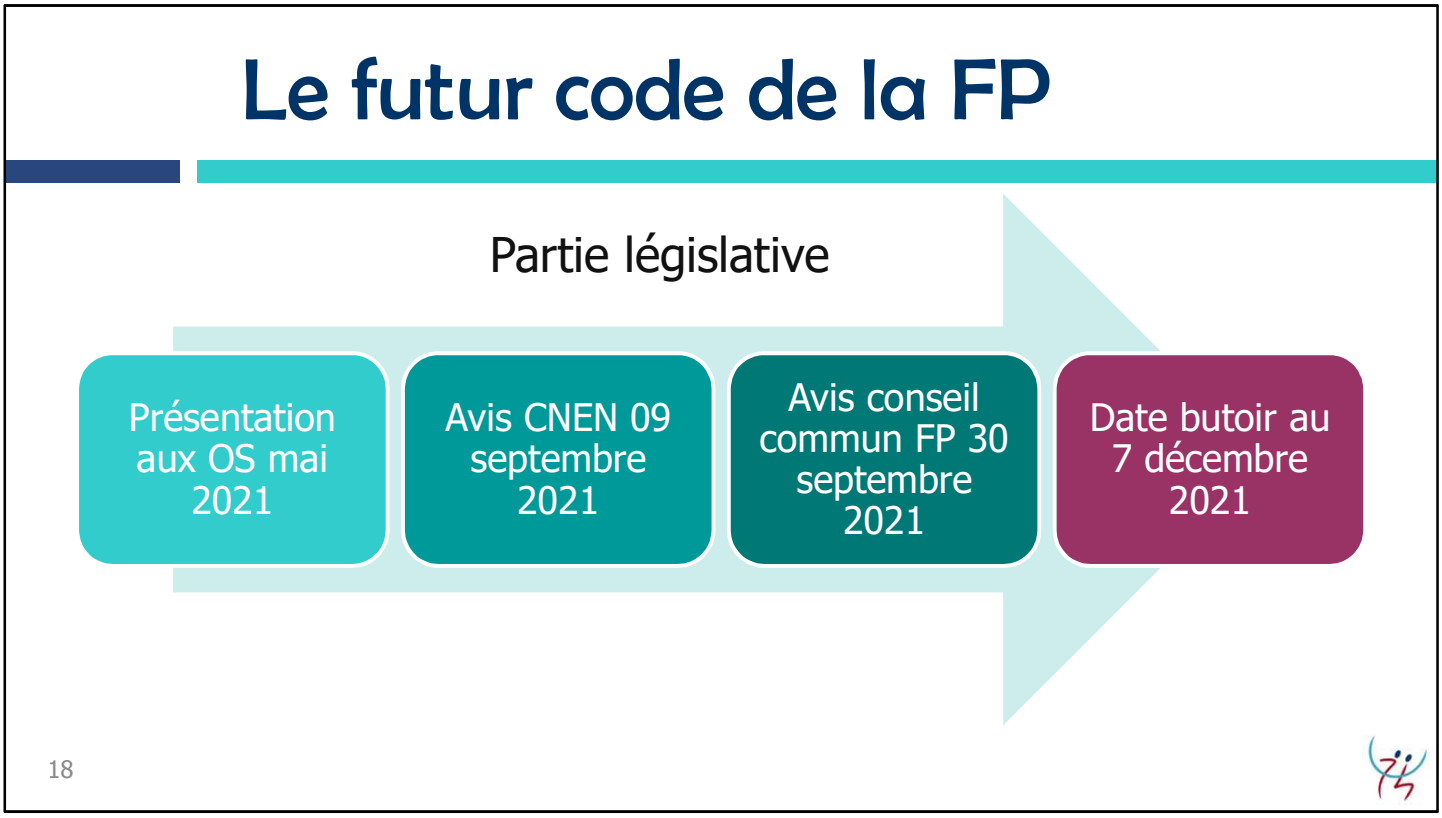
Le CDG publiera une note sur le TPT lorsque le décret paraîtra. Dans l'attente, il est possible de se référer à notre note sur l'évolution du TPT au 1er juin 2021:
https://www.cdg74.fr/sites/default/files/atoms/files/levolution_du_temps_partiel_therapeutique_au_1er_juin_2021.pdf

Il est conseillé de prendre l'attache avec le médecin de prévention pour étudier les modalités de mise en œuvre du TPT.

Autres précisions attendues dans le décret à paraître:
- Quotités de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%
- Possibilité de mettre fin au TPT de manière anticipée, notamment en cas de congé maladie de plus de 30 jours
- Interdiction d'effectuer des heures supplémentaires pour un agent en TPT
- Possibilité de suivre une formation à temps plein pendant le TPT avec accord médical (suspension du TPT)
- Extension des règles encadrant le TPT aux agents du régime général

QUESTIONS – RÉPONSES :

- Qu'en est-il de la possibilité de TPT en disponibilité pour raison de santé ? Il est désormais possible d'être en TPT après la DORS si l'agent est déclaré apte par le comité médical.
- Est-ce qu'un mi-temps thérapeutique peut-être organisé en journée plutôt qu'en demi-journée ? On parle de TPT et pas de mi-temps thérapeutique. Sur l'organisation et la quotité de temps de travail, cela dépendra de la prescription du médecin en fonction de l'état de santé de l'agent et des préconisations du médecin de prévention.
- Pour quand est attendu ce nouveau décret ? Aucune date n'a été annoncée.
- Est-ce que les arrêts maladie pendant le TPT suspendent la période de TPT ? A ce jour, cela n'est pas prévu mais devrait l'être dans le décret à paraitre pour les arrêts supérieurs à 30 jours.
- Est-ce que la suspension du TPT le prolonge d'autant à la fin ? Pour l'instant, cela n'est pas prévu et devrait résulter du décret à paraitre. Pour autant, la suspension devrait reporter la date de fin du TPT.



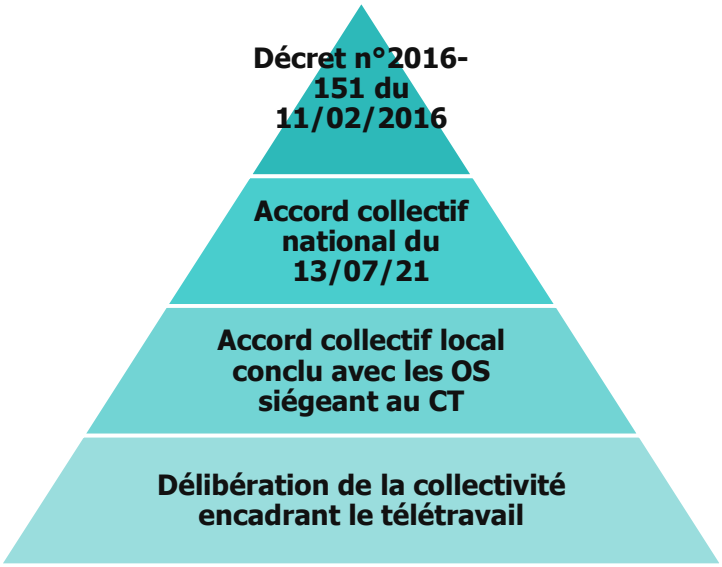
Pour rappel, cette codification se fait à droit constant. Il ne s'agit pas de transformer les lois ni de les interpréter, mais de réunir tous les textes des lois qui régissent toute la fonction publique dans un même code.

Mai dernier présentation aux organisations syndicales
9 septembre : avis favorable du Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) sur le projet d'ordonnance du gouvernement « portant codification de la partie législative du code général de la fonction publique ».
30 septembre, le Conseil commun de la fonction publique a, lui aussi, été invité à examiner le texte.

Pour rappel, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 fixe au 7 décembre 2021 la date butoir pour adopter l'ordonnance de codification de la partie législative.

Pour l'heure, le projet de code ne comporte pas de partie réglementaire, qui est annoncée pour la fin du premier semestre 2023.

Le télétravail



Obligation pour tout employeur public d'engager des négociations avant le 31/12/2021

Négociations engagées par le CDG pour les collectivités relevant de son CT mais possibilité de négocier directement si elles le souhaitent

19

Accord national relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique signé le 13 juillet 2021, qui doit être transposé au niveau local : les employeurs publics des trois versants de la fonction publique devront, s'ils ne l'ont pas déjà fait, entamer des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui le déclinera au niveau local.

Même si une collectivité ne souhaite pas mettre en œuvre le télétravail, elle est donc censée entamer des négociations sur le sujet.

Le Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 a instauré une indemnité forfaitaire de télétravail à compter du 1er septembre 2021, dont le montant a été précisé par un arrêté du même jour: 2,5€ par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220€ par an.

La mise en place de cette indemnité est facultative pour les collectivités territoriales : elle pourra être prévue dans l'accord collectif ou dans la délibération sur le télétravail.

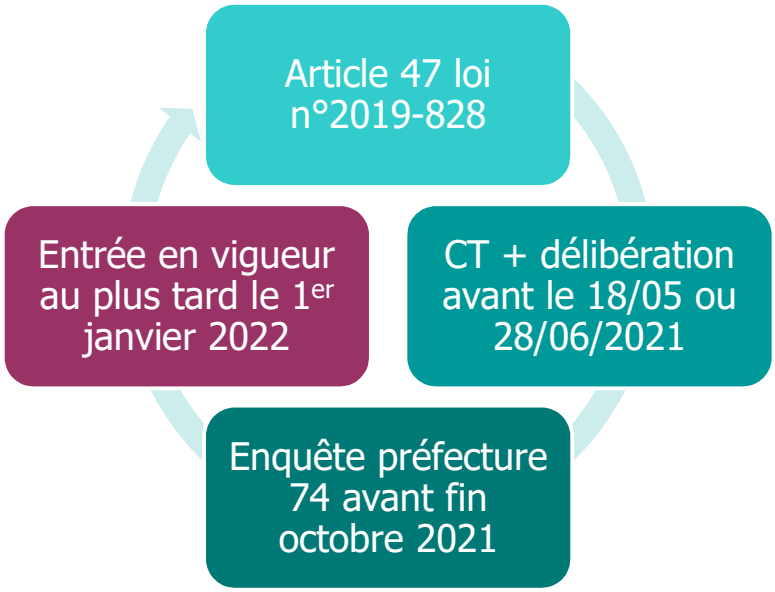
Rappel : toute délibération encadrant les modalités du télétravail doit être soumise pour avis au CT.

Voir la boîte à outils sur le télétravail sur le site du CDG.

QUESTIONS – RÉPONSES :

- Qu'en est-il sur le télétravail si nous avons déjà pris une délibération cadre sur les modalités de mise en œuvre. Faut-il négocier à nouveau en CT ? Dès lors que la délibération n'est pas un accord local, il faut quand même négocier, quitte à ce que cela aboutisse au maintien du régime actuel.
- Quand est ce que le CDG 74 pourra proposer l'accord pour que la collectivité puisse s'y appuyer pour délibérer ? La 1ère réunion avec OS n'a pas encore eu lieu au 22 octobre 2021. L'accord devrait probablement être finalisé début 2022.
- Pour les petites communes sans organisation syndicale, on attend le retour de la réunion du CDG 74 avec les OS ? En effet, soit attente du retour de ce qui sera proposé par le CDG 74, soit négociation en bilatéral avec les OS.
- La négociation est obligatoire mais l'indemnisation facultative ? Oui, c'est cela.
- L'indemnité couvre quels frais ? Comme c'est une indemnité forfaitaire, elle couvre l'ensemble des frais qui restent à la charge de l'agent (abonnement internet, chauffage supplémentaire par exemple). Il n'y a pas de justificatif à fournir par l'agent, c'est un forfait.
- Concrètement, chaque collectivité doit ou peut se prononcer sur l'instauration du télétravail avant le 31/12/2021 ? Non. L'obligation porte sur l'engagement des négociations avant le 31 décembre 2021. Il n'y pas d'obligation de résultat.
- Si nous ne souhaitons pas mettre en œuvre le télétravail, quel formalisme doit-on prendre ? Le PV du CT suffit ? Il faut justifier que des négociations ont bien été engagées sur le sujet (courrier d'invitation à la réunion de négociation ou compte-rendu de la réunion). La preuve doit être faite par tout moyen.

Les 1607 heures – rappel du cadre



20

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique met fin aux régimes dérogatoires et impose à l'ensemble des collectivités le respect des 1 607 heures annuelles comme durée effective annuelle de travail dans la fonction publique au plus tard au 1er janvier 2022. Il n'existera donc plus de jour du maire, du président, d'ancienneté, de fractionnement automatique, etc.

Délibération au plus tard normalement au18 mai ou 28 juin 2021 en fonction de la date du renouvellement de l'assemblée délibérante.

Instruction préfectorale envoyée début du mois sur le sujet, avec demande d'envoi des délibérations sur le temps de travail avant la fin du mois d'octobre.

Pour rappel, les textes doivent être en accord avec la pratique dans la collectivité. Il ne doit pas il y avoir un régime officiel de 1607 heures coexistant avec des congés extralégaux comme les jours du maire ou du président par exemple.

Les 1607 heures – le calcul

Le calcul fixé par le décret n°2000-815 du 25/08/2000 :

- Nombre de jours dans l'année : **365**
- Nombre de jours non travaillés: **137 :**
  - Repos hebdomadaires : **104** jours (52 x 2)
  - Congés annuels (CA) : **25** jours (5 x 5)
  - Jours fériés (JF) : **8** jours (forfait)

Reste : 365-137 = 228 jours travaillés

21

Le calcul des 1607 heures (fixé par le décret n°2000-815 du 25/08/2000)
 Nombre de jours dans l'année : **365**
 Nombres de jours non travaillés: **137 :**

- Repos hebdomadaires : **104** jours (52 x 2)
- Congés annuels (CA) : **25** jours (5 x 5)
- Jours fériés (JF) : **8** jours (forfait)

Reste : 365-137 = 228 jours travaillés

Les 1607 heures – le calcul

2 méthodes de calcul du temps de travail annuel :

- 228 j x **7h** = 1 596 heures arrondies à 1600h

OU

- 228j / **5 j** = 45.6 semaines x 35 h = 1596 h arrondies à 1600h

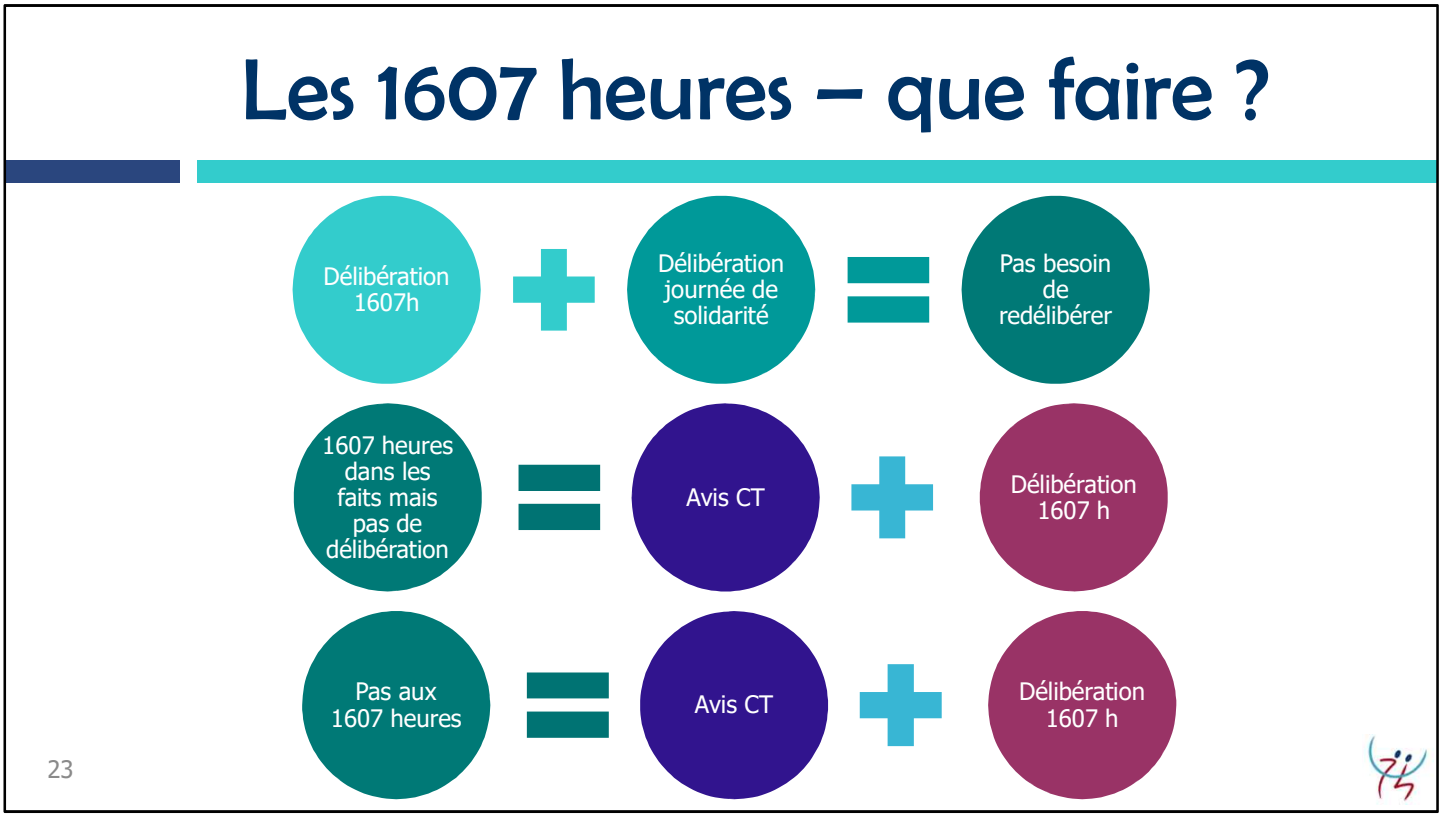
1600 + 7 heures (journée de solidarité)
= 1607 heures travaillées

22

Deux méthodes de calcul du temps de travail annuel :
228 j x **7h** = 1 596 heures arrondies à 1600h OU 228j / **5 j** = 45.6 semaines x 35 h = 1596 heures arrondies à 1600h
1600 + 7 heures (journée de solidarité) = **1607 heures travaillées (journée de solidarité incluse)**

Attention : Les jours de fractionnement ne sont pas octroyés de manière automatique d'une année sur l'autre car ils répondent à une définition précise pour en bénéficier. Quand ils sont octroyés, cela abouti à travailler moins que 1607 heures mais c'est légal.

Jours de congés annuels pris entre le 1er novembre et le 30 avril : Jours de fractionnement accordés
- 5, 6 ou 7 jours posés : **1**
- 8 ou plus jours posés : **2**



3 situations :

- Déjà 1607 heures : transmission de la délibération instaurant les 1607 heures (avec la journée de solidarité) au contrôle de légalité, en vérifiant qu'il n'existe pas d'autres délibérations octroyant des congés supplémentaires (jours du maire, du président, d'ancienneté, etc.) et qu'elle n'est pas obsolète par rapport à l'organisation actuelle (texte ne suit pas la pratique).
- Déjà 1607 heures mais pas de délibération : nécessité de prendre une délibération avec avis préalable du CT
- Pas aux 1607 heures : délibération à prendre avec avis préalable du CT.

Pour les collectivités qui dépendent de notre CT, la date limite de saisine du prochain CT est passée et il n'y en aura pas d'autre d'ici la fin de l'année.

Sur le site internet du CDG 74, dans la rubrique boîte à outils → Déroulement de carrière → Temps de travail : Guide du temps de travail + modèle de délibération avec protocole temps de travail annexé.

QUESTIONS – REPONSES :

- Nous sommes actuellement à 36 h 30/semaine doit-on se mettre à 35 h 00 obligatoirement et du coup supprimer les RTT ? Non, les jours de RTT viennent justement faire en sorte que sur l'année, l'agent ne travaille pas plus de 1607 heures. Voir guide du temps de travail sur le calcul des jours de RTT.
- Les congés de fractionnement sont supprimés ? Non, les journées de fractionnement octroyés de façon automatique d'une année sur l'autre sont interdites mais si l'agent respecte les conditions pour en avoir, il leur sera octroyé ces jours supplémentaires.
- Les congés de fractionnement sont des congés à octroyer sur l'année N ? Normalement, les congés sont octroyés sur une année civile. Donc en l'absence de précision dans les textes sur le sujet, ils seront octroyés l'année N+1.
- Si pas de délibération de la journée de solidarité, faut-il saisir le CT avant de délibérer ? Oui, il faudra saisir le CT.
- Qu'en est-il de l'octroi des jours de fractionnement pour les ATSEM qui ont forcément leurs vacances pendant la période scolaire ? Tout dépend de quand sont posées les vacances, en fonction du planning annuel avec les périodes de travail, de congés annuels, de récupération…
- Qui décide des périodes de congé et de récupération dans le planning ? Les ATSEM ou l'autorité territoriale ? Le planning des congés est arrêté par l'autorité territoriale après concertation avec les agents.
- Nous n'avons pas repris de nouvelle délibération puisque nous étions dans les "clous". C'est correct ainsi ? Oui, si vous êtes à 1607 heures avec la journée de solidarité et que votre délibération respecte vos pratiques, vous n'avez rien à faire.

La revalorisation du SMIC

1er octobre 2021 :
nouveaux indices minimum de rémunération :
IM340 – IB367

1er janvier 2022 :
refonte des grilles indiciaires

PROJET

Nouvelle grille C1

Échelon	Indice brut	Indice majoré (IM)	Gain en points (IM)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel (en euros)
11	432	382			1790,06
10	419	372		4 ans	1 743,20
9	401	363	+9	3 ans	1 701,03
8	387	354	+6	3 ans	1 658,85
7	381	351	+9	3 ans	1 644,79
6	378	348	+11	1 an	1 630,76
5	374	345	+9	1 an	1 616,68
4	371	343	+8	1 an	1 607,30
3	370	342	+8	1 an	1 602,62
2	368	341	+8	1 an	1 597,93
1	367	340	+8	1 an	1 593,25

Nouvelle grille C2

Échelon	Indice brut	Indice majoré (IM)	Gains en points (IM)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel (en euros)
12	496	420			1 968,13
11	473	412		4 ans	1 930,64
10	461	404		3 ans	1 893,15
9	446	392		3 ans	1 836,92
8	430	380		2 ans	1 780,69
7	416	370	+5	2 ans	1 733,83
6	404	365	+11	1 an	1 710,40
5	396	360	+14	1 an	1 686,97
4	387	354	+8	1 an	1 658,85
3	376	346	+10	1 an	1 621,36
2	371	343	+8	1 an	1 607,30
1	368	341	+7	1 an	1 597,93

Nouvelle grille C3

Échelon	Indice brut	Indice majoré (IM)	Gain en points (IM)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut (en euros)
10	558	473			2 216,49
9	525	450		3 ans	2 108,71
8	499	430		3 ans	2 014,99
7	478	415		3 ans	1 944,70
6	460	403		2 ans	1 888,47
5	448	393		2 ans	1 841,61
4	430	380		2 ans	1 780,69
3	412	368		2 ans	1 724,46
2	397	361	+3	1 an	1 691,65
1	388	355	+5	1 an	1 663,54

24

Le décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique est venu définir un indice minimum de rémunération pour tout agent public afin de tenir compte de l'augmentation du SMIC au 1er octobre : IM340 - IB367.

Cette revalorisation s'applique automatiquement en paie et ne nécessite pas forcément la prise d'un arrêté ou d'un avenant pour les contractuels. Un modèle de courrier d'information a tout de même été proposé par le CDG.
Le décret du 29 septembre 2021 peut suffire à justifier ce changement d'indice en paye à compter du 01/10/2021.

En revanche, il sera procédé à une refonte des grilles indiciaires au 1er janvier 2022, qui occasionnera des reclassements indiciaires pour les agents concernés (et la prise d'avenants pour les contractuels). Les informations sur ce sujet figureront sur AGIRHE.

Les arrêtés de reclassement seront générés sous Agirhe en fonction de la date de parution du texte annoncé. Les arrêtés devront être vérifiés par la collectivité et seront erronés si la carrière n'est pas tenue à jour.

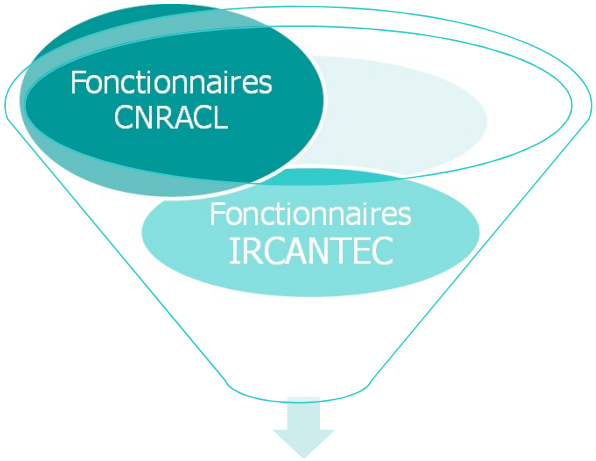
QUESTIONS – REPONSES :

- Quid des agents contractuels ? nous avons pensé les mettre sur l'indice 340 plutôt qu'au smic vu les 3 euros d'écart, mais devons-nous faire un avenant précisant une rémunération sur un indice majoré 340 ? Pour ceux déjà en contrat, l'avenant n'est pas obligatoire. Pour les futurs contrats, il conviendra de mettre l'indice 340 directement.
- Certaines trésoreries demandent un arrêté de revalorisation au 01/10/2021 pour les agents concernés. Cela ne semble pas nécessaire au regard des textes. Un courrier d'information sur le site du CDG 74 existe pour informer les agents de cette dichotomie : indice de rémunération + indice de carrière. Attention à ne pas mélanger indice carrière et indice paye.
- Avez-vous des informations sur une éventuelle bonification d'une année pour les catégories C svp ? On ne sait pas encore concrètement comment cela va se passer. Nous sommes en attente du texte.
- Pour un agent contractuel dont le contrat est renouvelé au 31 décembre, comment savoir sur quel indice se baser si ça bouge en janvier ... (Echelon 4 en C1) ? Il faudra prendre l'échelon en vigueur à la signature du contrat. Un avenant pourra éventuellement être pris s'il y a bien des modifications pendant l'exécution du contrat.
- Est-il prévu une revalorisation des grilles pour la catégorie B ? Pour l'instant, pas d'annonce de revalorisation des grilles pour la catégorie B, ni pour la catégorie A.
- Cette revalorisation évite les indemnités différentielles ? Oui, cela permet d'éviter les indemnités différentielles.
- Est-il prévu que le SMIC augmente de nouveau en janvier 2022 ? Oui, comme tous les ans.
- Est-ce qu'il est prévu que le complément du traitement indiciaire soit intégré au traitement de base indiciaire (CTI : dans le cadre du Ségur de la santé) ? Nous n'avons pas connaissance de telles dispositions pour le moment.

LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ

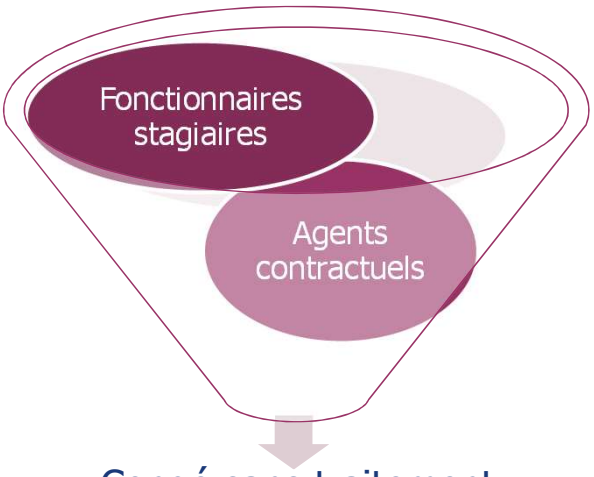
Procédure préalable au placement en DORS

Agents concernés :



DORS

Agents non concernés :

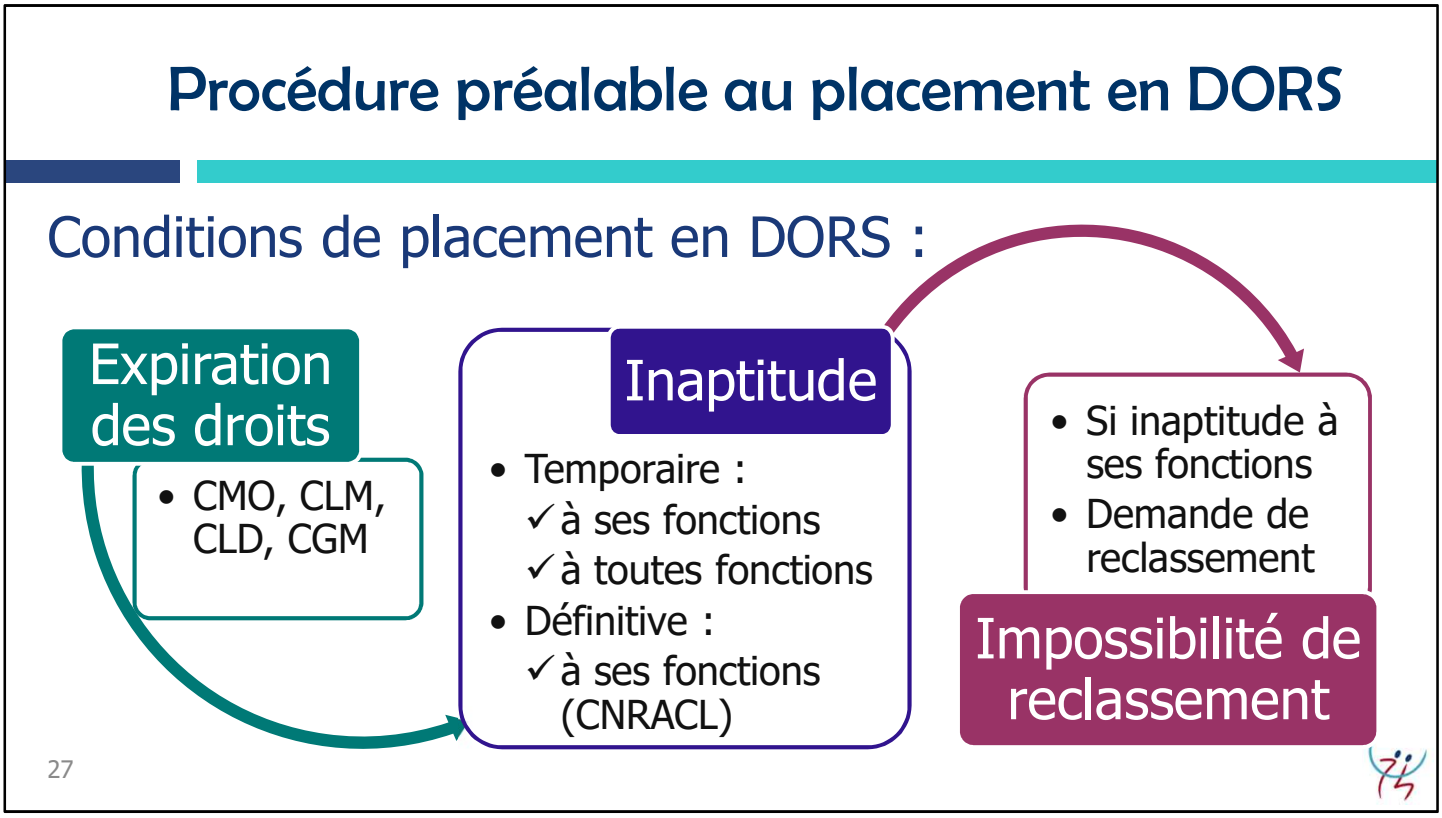


Congé sans traitement

26

Définition : la disponibilité d'office pour raison de santé est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Elle concerne uniquement les fonctionnaires titulaires : les stagiaires sont placés en congé sans traitement dans des conditions similaires, et les contractuels également mais pour une durée plus courte (1 an).



3 conditions cumulatives pour le placement en position de disponibilité d'office pour raisons de santé :

- L'agent doit avoir épuisé ses droits statutaires à un congé de maladie (article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) : CMO=1 an ; CLM=3 ans ; CLD=5 ans ; CGM=3 ans

- Il doit être déclaré :
  - Inapte temporairement à exercer ses fonctions ou toutes fonctions,
  - Inapte définitivement à exercer ses fonctions car un reclassement dans d'autres fonctions serait envisageable, sauf pour les fonctionnaires IRCANTEC, pour lesquels l'inaptitude définitive aux fonctions entraîne le licenciement sans passer par la DORS (article 41 du Décret n°91-298 du 20 mars 1991 ; CAA Lyon 26/06/2000, n°98LY01213)

  → nécessite **obligatoirement l'avis du comité médical**. Le placement en DORS sans consultation préalable du comité médical prive l'agent d'une garantie (CAA Nancy, 28/12/2017, n°16NC00968).

- La collectivité doit s'être assurée qu'aucun reclassement n'est possible dans l'immédiat. L'article 19 du Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 dispose en effet que:

  *« **La mise en disponibilité peut être prononcée d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie** prévus au premier alinéa du 2°, au premier alinéa du 3° et au 4° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 et **s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire** dans les conditions prévues aux articles 81 à 86 de la loi du 26 janvier 1984. »*

→ Obligation d'inviter l'agent à présenter une demande de reclassement préalablement au placement en DORS. Conseil d'Etat 7 juillet 2006, n° 272433 : lorsqu'un agent a été reconnu inapte à la reprise de ses fonctions alors que le comité médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper un autre emploi de son grade ou un emploi d'un autre grade, par voie de réaffectation ou de reclassement, l'autorité hiérarchique ne peut placer un agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement ; que la mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite.

Procédure préalable au placement en DORS

Ne conduisent pas à un placement en DORS :

CITIS	Maintien jusqu'à la reprise des fonctions
Aptitude aux fonctions ou à d'autres fonctions du grade	Reprise, avec aménagements ou en TPT le cas échéant, ou réaffectation
Inaptitude définitive à toutes fonctions du grade	PPR
Inaptitude définitive à toutes fonctions	• Retraite pour invalidité (CNRACL) • Licenciement pour inaptitude (CNRACL+IRCANTEC)

28

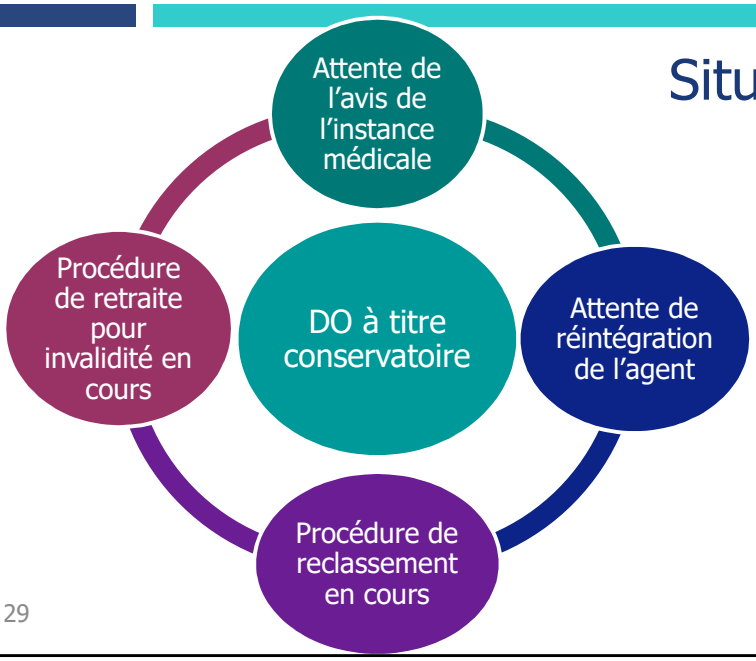
En CITIS, « le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite » (article 21bis loi 83-634 du 13 juillet 1983).

En cas d'aptitude :
- Soit reprise des fonctions habituelles à temps plein, le cas échéant après avis du médecin agréé et du comité médical pour le CLM et CLD (articles 31 et 32 du Décret n°87-602 du 30 juillet 1987) ;
- Soit reprise de fonctions avec aménagements, après avis du comité médical (articles 4 et 33 dudit décret) et le cas échéant du médecin de prévention (article 24 du Décret n°85-603 du 10 juin 1985) ;
- Soit reprise en TPT : « 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. » (point 4bis de l'article 57 de la loi du 26/01/1984)
- Soit affectation sur un autre poste (uniquement si un poste est disponible) : « Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade » (article 1er du Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985). L'agent ne peut pas refuser : « Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. » (article 17 du Décret n°87-602 du 30 juillet 1987)

En cas d'inaptitude définitive à toutes fonctions du grade : proposition d'une PPR. Voir boîte à outils « reclassement ».
« Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, après avis du comité médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. L'agent est informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du comité médical, par l'autorité territoriale dont il relève. » (article 2 du Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985)

En cas d'inaptitude définitive à toutes fonctions : retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude (voir diapo 37)

Procédure préalable au placement en DORS



Situations transitoires

= maintien du ½ traitement jusqu'à la décision définitive

Reste acquis à l'agent

29

L'article 17 du Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 prévoit cette situation transitoire à la suite d'un CMO, et précise que « Le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite. »

L'article 37 du même décret contient des mentions similaires pour la situation consécutive à un CLM ou un CLD : « Pendant toute la durée de la procédure requérant soit l'avis du comité médical, soit l'avis de la commission de réforme, soit l'avis de ces deux instances, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite. »

En revanche, aucune disposition ne prévoit le maintien d'un demi-traitement dans l'attente d'une décision de licenciement pour inaptitude physique.

Conseil d'Etat 9 novembre 2018, n° 412684 : la circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement, qui reste donc acquis à l'agent.

½ traitement indiciaire maintenu, hors régime indemnitaire.

Modèle d'arrêté sur AGIRHE.

Saisine des instances médicales

Anticiper l'expiration des congés de maladie (CMO, CLM et CLD)

Organisation des instances médicales

Constitution et envoi du dossier + saisine informatique sur Agirhe

30

Intervention : Charlotte HAMM, responsable des instances médicales

En amont de la saisine, il faut anticiper l'expiration des congés de maladie (CMO, CLM et CLD)

Planning des instances médicales et date limite d'envoi sur le site internet +partage d'écran pour boîte à outils

Délai de traitement 2 mois en moyenne

Fréquence des instances (une instance par mois)

Envoi du dossier papier et formulaire de saisine accompagnés des pièces constitutives du dossier + saisine informatique sur le logiciel Agirhe avec motifs de saisine correspondant
Si le dossier n'est pas complet, il ne pourra pas être étudié,

Saisine des instances médicales

Inscription du dossier à l'ODJ

Courrier d'information à l'agent	Mail à la collectivité

↓

Envoi du PV à la collectivité sous 48H

↓

Rédaction de l'arrêté par la collectivité

↓

Notification à l'agent

31

Une fois le dossier complet, il est inscrit à l'ordre du jour des instances médicales. Un courrier d'information est envoyé à l'agent 10 jours environ avant la date de passage du dossier devant les instances médicales ainsi qu'un mail à la collectivité (au contact ayant crée la saisine informatique).

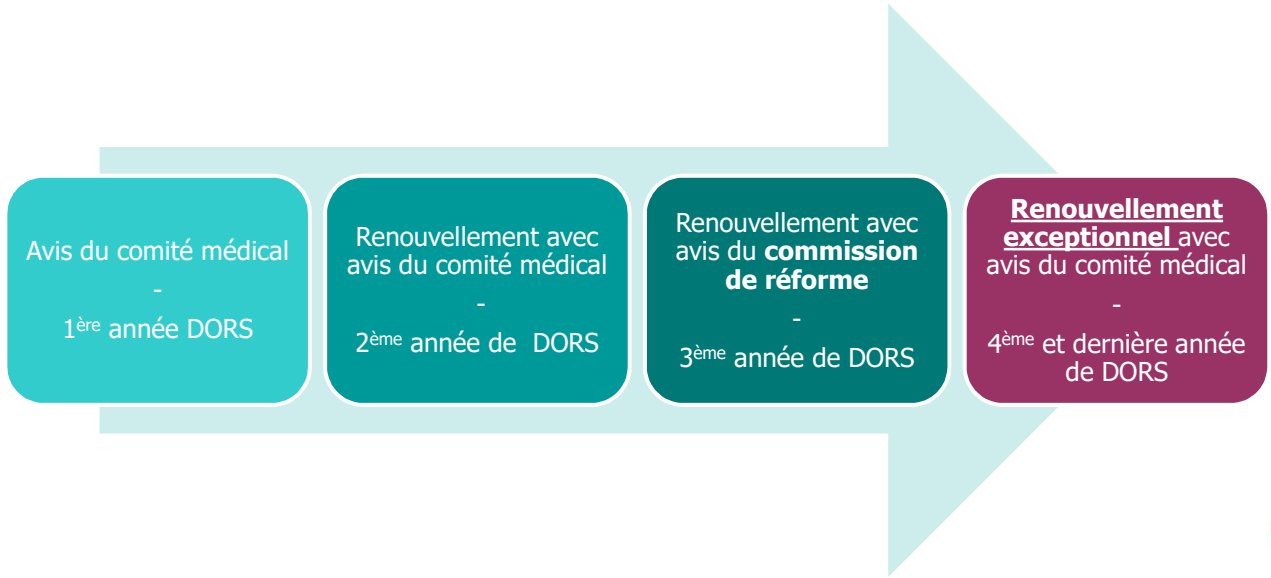
L'agent sera informé du passage de son dossier devant les instances médicales, de sa possibilité de consulter son dossier, ajouter des pièces médicales et se faire accompagner par un représentant du personnel.

Le PV de l'instance médicale est rédigé le jour de l'instance et communiqué par mail dans les 48h à la collectivité (au contact ayant crée la saisine informatique). Les dossiers d'allocation temporaire d'invalidité et de retraite pour invalidité sont envoyés par la voie postale.

L'avis rendu par l'instance médicale précisera la durée de la période de disponibilité d'office pour raison de santé validée (6 mois ou un an).

Suite à l'avis de l'instance médicale, la collectivité devra rédigé l'arrêté correspondant à la situation et le notifier à l'agent. Il est rappelé qu'il s'agit bien d'un avis. La collectivité a la possibilité de le suivre ou non (sauf cas particulier de l'aptitude)
Si elle ne suit pas l'avis, elle devra en informer le service des instances médicales pour mise à jour du dossier

Situation de l'agent pendant la DORS
Durée et renouvellements



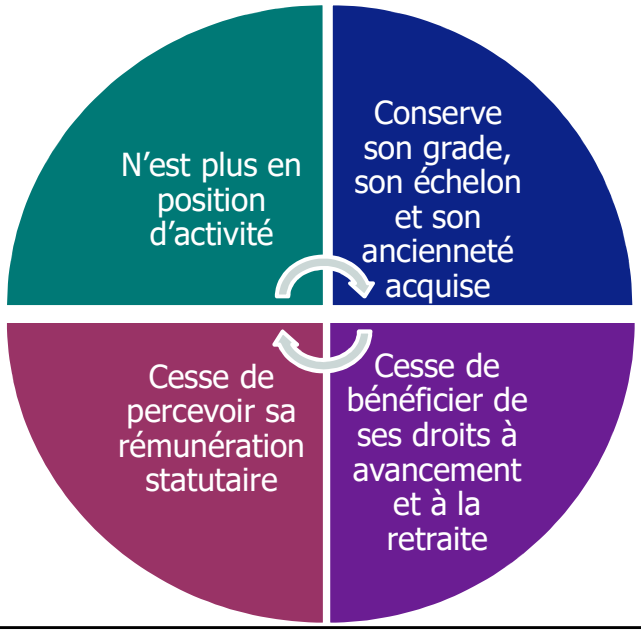
32

Durée avec renouvellement : La disponibilité d'office peut être prononcée pour une durée maximale d'un an ; elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. Elle peut être renouvelée une troisième fois si, à la fin de la troisième année de disponibilité, le comité médical estime que l'agent, encore inapte physiquement, devrait cependant pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant l'expiration d'une nouvelle année (art. 19 décr. n°86-68 du 13 janv. 1986).
La durée maximale totale de la disponibilité est donc de quatre années.

Article 38 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987

Pour information, pour l'instant, on parle de comité médical et de commission de réforme. Mais l'ordonnance santé de novembre 2020 a déjà annoncé la création d'une instance unique : le conseil médical, pour le 1er février 2022 (en attente d'un décret qui devrait également alléger les cas de saisine des instances sur le renouvellement de DORS).

Situation de l'agent pendant la DORS
Carrière



33

L'agent en disponibilité d'office pour maladie conserve la qualité de fonctionnaire et continue à appartenir à son cadre d'emplois d'origine, mais n'est plus en position d'activité (CE 139501 du 10.11.1997 / M. M.). Pour la carrière, le fonctionnaire conserve son grade, son échelon et l'ancienneté acquise avant sa mise en disponibilité. Pendant sa mise en disponibilité, il cesse de bénéficier de ses droits à avancement et à la retraite. Ses droits sont donc suspendus.
(Loi 84-53 du 26.01.1984 - art 72 ; Décret 86-68 du 13.01.1986 - art 19 ; Décret 87-602 du 30.07.1987 - art 17 et 37).

Comme l'agent n'est plus en position d'activité au titre de l'article 56 de la loi du 26 janvier 1984, il n'a pas droit à rémunération. Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour maladie ne perçoit donc aucun traitement.

Dès le placement en disponibilité d'office, l'administration est tenue d'inviter l'agent à faire une demande de reclassement. De plus, pendant toute la durée de la disponibilité, la collectivité doit rechercher une possibilité de reclassement pour son agent. Théo développera ce point dans la partie sur la fin de la DORS.
(CE 328476 du 01.12.2012 / Commune de Sauvagnac et Cambran ; CE 272433 du 07.07.2006 / Commune de Grandvilliers).

Situation de l'agent pendant la DORS
Rémunération

Indemnité de coordination

- En cas de reconnaissance en affection longue durée (ALD)
- Courrier de demande à envoyer à la CPAM
- 3 ans maximum (1 an CMO + 2 ans DORS)
- Régime général : IJ pour la même durée

Allocation d'invalidité temporaire

- En invalidité temporaire d'au moins 2/3
- Equivalent à la pension d'invalidité du régime général (titulaires IRCANTEC)
- Ouverture des droits sous conditions

Chômage

- Agent en DORS est considéré comme involontairement privé d'emploi
- Si pas d'autre indemnisation possible

34

Puisqu'il n'exerce pas ses fonctions, le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération, sauf dans la situation particulière liée à l'attente de l'avis des instances médicales énoncée précédemment par Théo. Cependant, s'il remplit les conditions exigées, il peut percevoir certaines prestations.

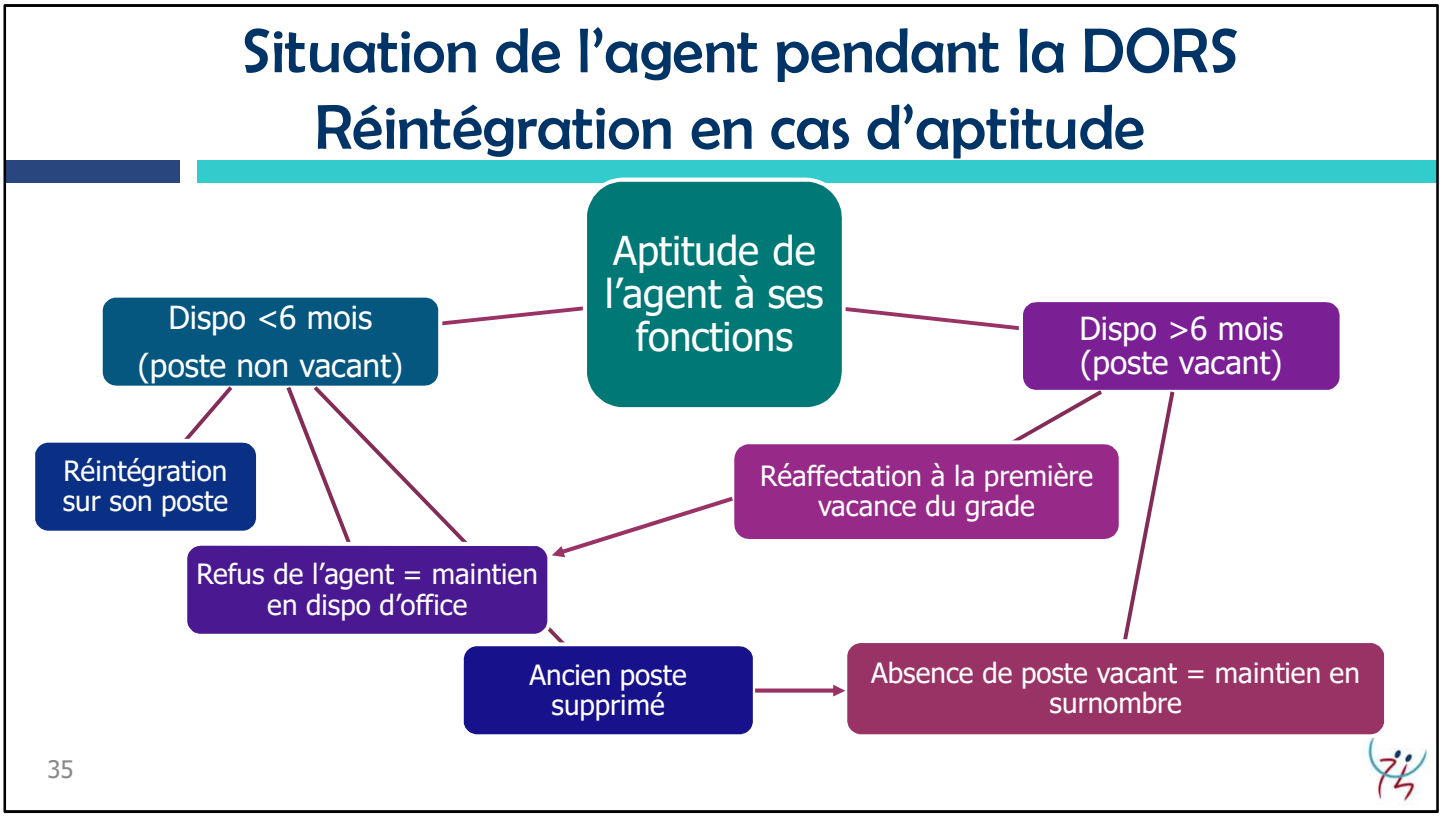
Si le fonctionnaire relève du régime spécial, il peut ainsi prétendre :

- à des indemnités de maladie s'il est inapte à l'exercice de toute fonction (art. 4 décr. n°60-58 du 11 janv. 1960). Pour pallier les limites de la protection statutaire, le régime spécial prévoit des dispositions complémentaires (art. 4 décr. n°60-58 du 11 janv. 1960 et, par renvoi, art. 2 décret n°77-812 du 13 juil. 1977). On parle alors d'indemnité de coordination. Pour pouvoir les verser, il convient d'interroger par courrier la CPAM pour savoir si l'agent y a droit (reconnaissance ALD). Ainsi, si l'agent est atteint d'une « *affection de longue durée* », le nombre d'IJ n'est pas limité à 360 : l'assuré peut les percevoir en continu durant trois ans (art. L. 323-1 code de la sécurité sociale et art. L. 324-1 code de la sécurité sociale) soit pendant les 2 premières années de DORS. Cela correspond à ½ traitement indiciaire + 100% SFT et pas de RI.

- à une allocation d'invalidité temporaire (AIT), s'il est en état d'invalidité temporaire d'au moins 2/3 et s'il n'a pas ou plus droit aux indemnités de maladie (art. 6 décr. n°60-58 du 11 janv. 1960). Cette allocation ne doit pas être confondue avec l'allocation temporaire d'invalidité, prévue par le statut, qui peut être accordée à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.
Pour sa part, l'allocation d'invalidité temporaire est une prestation équivalente à la pension d'invalidité du régime général de sécurité sociale.
Conditions d'ouverture des droits (art. 6 décr. n°60-58 du 11 janv. 1960) :
  - être reconnu en état d'invalidité temporaire d'au moins 2/3
  - n'avoir droit ni à une rémunération statutaire, ni aux indemnités de maladie
  - ne pas pouvoir être placé en position d'activité, ni admis à la retraite
  - dans tous les cas, avoir moins de 60 ans

Si le fonctionnaire relève du régime général, il peut prétendre :
- aux indemnités journalières de maladie
- à une pension d'invalidité, sous réserve des mêmes conditions que celles exigées pour l'AIT.

Enfin, tout fonctionnaire placé d'office, pour raison de santé, en disponibilité à l'expiration des droits à congés maladie est considéré comme étant involontairement privé d'emploi et peut donc prétendre aux allocations chômage lorsque cette période de disponibilité n'est pas indemnisée (art. 2 décr. n°2020-741 du 16 juin 2020). Montant : en fonction des droits de l'agent.



Le fonctionnaire qui n'a pu, durant la période de disponibilité, bénéficier d'un reclassement, est à l'expiration de cette durée réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions (art. 19 décr. n°86-68 du 13 janv. 1986).

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et avis du conseil médical quant à l'aptitude physique du fonctionnaire aux fonctions correspondant à son grade (article 19 renvoyant à l'article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

Vacances de poste : DORS < 6 mois : le poste n'est pas vacant. L'agent est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement (art. 67 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, par renvoi de l'article 72, loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Pour les DORS > 6 mois : le poste est considéré comme vacant. Le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté, dans sa collectivité ou dans son établissement, à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade. S'il refuse l'emploi proposé, il est placé en position de disponibilité d'office, et il ne peut être nommé que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé.

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant à l'issue de la disponibilité, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité.
S'il ne peut toujours pas être réintégré et reclassé au terme du maintien en surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion. Il a priorité pour être affecté dans tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement.
Si l'agent refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, en vue de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la CAP (art. 72 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 et art. 37-1 I 2° décr. n°89-229 du 17 avr. 1989), sous réserve que les emplois refusés appartiennent au ressort territorial de son cadre d'emplois.

Situation de l'agent pendant la DORS
Formation et/ou activité minime

- Pas de définition de l'activité minime
- Soumis à avis du comité médical
- Encadrement futur dans le cadre de l'ordonnance santé par décret

36

Activité minime : Les agents placés en disponibilité d'office pour raison de santé peuvent exercer des missions sous réserve que leur état de santé soit compatible (QE n° 27383 du 8 mars 2001). Pour rappel, l'agent devra obligatoirement informer son employeur au préalable afin d'apprécier la compatibilité de cette activité avec ses anciennes fonctions.

Pas de définition de l'activité minime (réponse ministérielle). Au cas par cas.

Il convient de préciser que l'activité minime ou la formation pendant la DO se fait en vue de la réadaptation de l'agent (en vue de son reclassement ou de sa réintégration) ou de sa reconversion professionnelle.

Doit passer devant le comité médical pour l'autoriser à exercer une activité minime + formation.

Encadrement futur dans le cadre de l'ordonnance santé par décret.

Fin de la DORS
Saisine des instances médicales

Anticiper la fin des droits à la période de disponibilité d'office

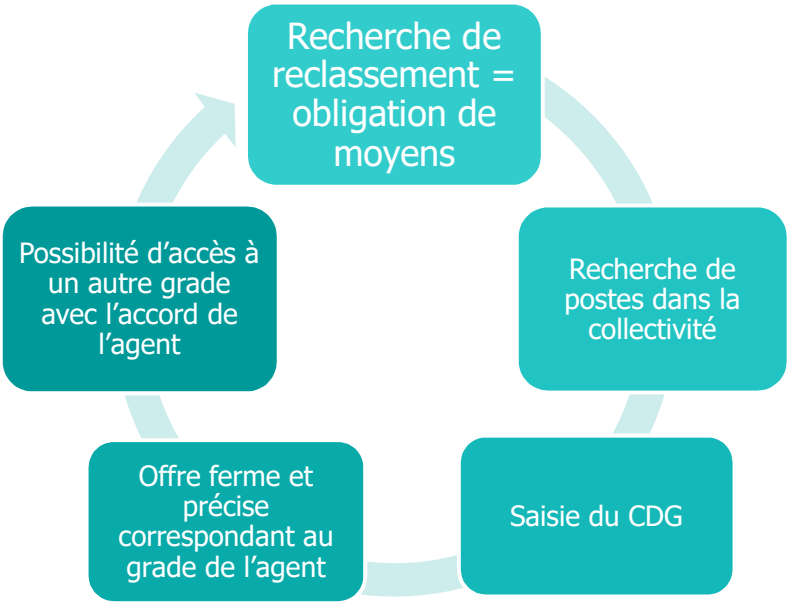
Expertise à diligenter sur l'aptitude physique de l'agent

37

Ne pas attendre la fin de la période de DORS pour saisir les instances médicales

Une expertise médicale pourra être diligentée par la collectivité auprès d'un médecin agrée pour statuer sur l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions et toutes fonctions (accompagné d'un AF3 si perspective de retraite pour invalidité). La collectivité pourra saisir les instances médicales pour répondre à la question de l'aptitude de l'agent et envisager une reprise possible, une retraite pour invalidité ou un licenciement en fonction de la situation.

Fin de la DORS
Obligation de reclassement



38

L'obligation de reclassement est un principe général du droit : « lorsque l'aménagement de poste ou une nouvelle affectation sur un emploi du même grade n'est pas réalisable, il appartient à l'employeur de chercher à reclasser l'agent dans un autre emploi d'un autre cadre d'emplois » (CE, 02/10/2002, n°227868).

Il s'agit d'une obligation de moyens : l'employeur doit être en mesure de démontrer qu'il a effectivement et sérieusement recherché un poste approprié à l'état de santé de l'agent (CAA Nancy, 06/04/2006, n°04NC00114; CE, 17/05/2013, n°355524).

Les articles 81 à 86 de la loi du 26 janvier 1984 encadrent cette obligation. Le reclassement doit être recherché en priorité dans la collectivité d'origine ou à défaut dans toute autre administration. La jurisprudence confirme que l'autorité territoriale doit rechercher un emploi de reclassement au sein de ses services. Cette recherche est obligatoire et doit être effective (CE, 12 mai 2015, n° 360662).

La collectivité ne peut pas se contenter de constater qu'aucun poste n'est vacant dans la collectivité. Le CNFPT ou le CDG accompagnent l'agent dans sa recherche d'un emploi de reclassement par l'intermédiaire de la Bourse de l'emploi.

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance santé de 2020, le reclassement n'est plus forcément subordonné à une demande de l'agent et peut être engagé d'office.

Un détachement dérogatoire dans un cadre d'emplois inférieur est possible dans le cadre du reclassement pour inaptitude, avec maintien d'indice à titre personnel pour l'agent.

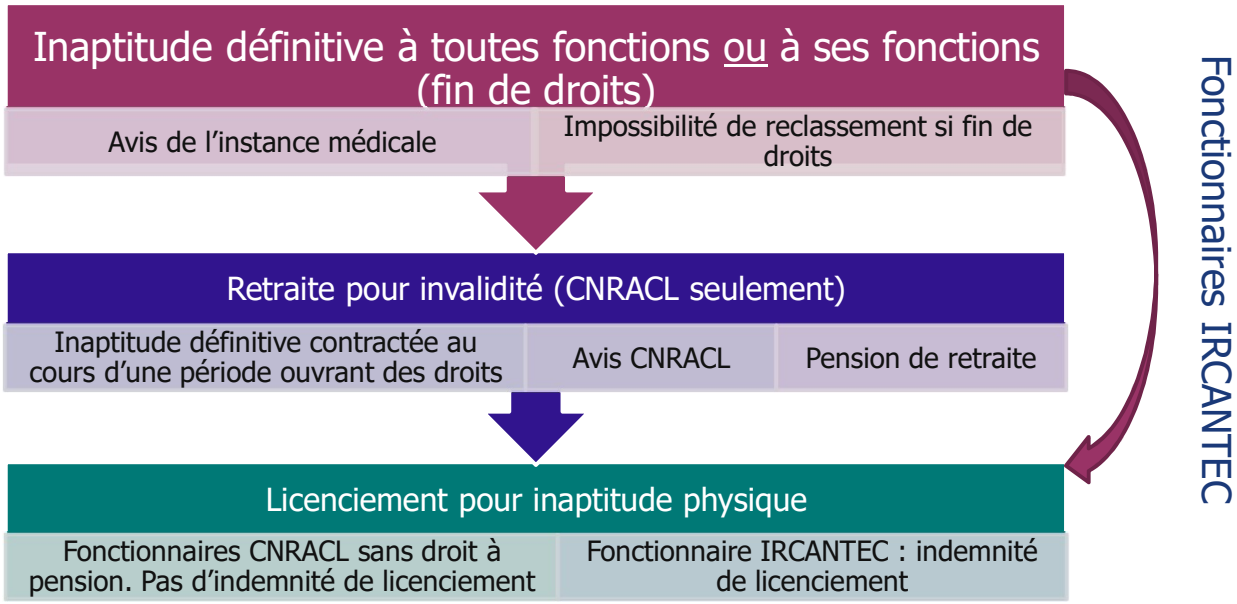
« Le fonctionnaire territorial qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois se voit proposer par l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité, pour l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, de proposer de tels emplois fait l'objet d'une décision motivée. » (article 3 du Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985).

Le reclassement est en principe réalisé dans un délai de 3 mois à compter de la demande de l'agent. Toutefois, la jurisprudence ne précise pas à ce jour les conséquences d'une absence de reclassement dans ce délai.

L'agent peut refuser le poste proposé, mais « Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emploi, emploi ou corps en vue de la réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire ». (article 72 de la loi du 26 janvier 1984)

Avant de procéder au reclassement, le comité médical devra de nouveau être saisi pour avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer les fonctions de l'emploi envisagé. Un rapport du médecin de prévention et le descriptif du poste envisagé seront fournis au comité médical. 4ème année de dispo uniquement si un reclassement est envisagé.

Fin de la DORS
Sort de l'agent en cas d'inaptitude



39

Si l'inaptitude de l'agent demeure temporaire en fin de droits, en l'absence de possibilité de reclassement l'administration n'a pas d'autre choix que de le licencier pour inaptitude physique.

Si l'inaptitude est définitive mais ne concerne pas toutes les fonctions, l'employeur n'aura pas non plus d'autre choix que de tirer les conséquences de l'expiration des droits à DORS en engageant une procédure de retraite pour invalidité.

La **retraite pour invalidité** est accordée d'office ou sur demande au fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie. (article 30 du Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003). L'impossibilité de reclassement doit également avoir été établie.

La collectivité doit pour cela saisir la CNRACL, même en l'absence de demande de l'agent, dans un délai raisonnable. L'avis de la CNRACL lie la collectivité, même si la décision finale revient à cette dernière.

Pas d'âge minimum ni de durée de cotisation minimum pour bénéficier de la retraite pour invalidité, ni de taux minimum d'invalidité. En revanche, la retraite pour invalidité ne peut pas intervenir après le dépassement de l'âge légal de départ à la retraite.

La retraite pour invalidité n'est pas irrévocable : un agent pourrait potentiellement être reconnu apte postérieurement et avoir droit à réintégration.

Le **licenciement pour inaptitude physique** s'impose lorsqu'un agent IRCANTEC est déclaré inapte définitivement à ses fonctions sans possibilité de reclassement, ou qu'un agent CNRACL est déclaré inapte définitivement à toutes fonctions sans droits à pension de retraite pour invalidité, ou arrive en fin de droits à DORS sans possibilité de reclassement.

Aucun texte n'encadre le licenciement pour inaptitude physique des fonctionnaires CNRACL. Par conséquent, en l'absence de dispositions le prévoyant, ils n'ont pas droit à une indemnité de licenciement.

En revanche, le licenciement pour inaptitude physique des fonctionnaires IRCANTEC est encadré par les articles 41 à 41-2 du décret n°91-298 du 20 mars 1991, qui prévoient le versement d'une indemnité de licenciement et fixe ses modalités de calcul.

Dans les deux cas, ce licenciement ouvrira droit au chômage car l'agent est involontairement privé d'emploi (Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020). Le fait qu'un agent ait été licencié pour inaptitude physique n'emporte aucune conséquence automatique sur son aptitude au travail, au regard du droit à l'indemnisation du chômage (CE, 16/06/2021, n°477800).

Le licenciement pour inaptitude physique est une décision prise en considération de la personne, qui doit donc être précédée d'une procédure contradictoire : l'agent est mis en mesure de prendre connaissance de son dossier et de présenter ses observations. La décision de radiation des cadres qui en découlera devra être motivée (CE, 01/07/1991, n°90452).

La décision administrative de licenciement pour inaptitude physique ne peut pas être rétroactive (CE 22 mai 2012, n° 329025).

Dispo pour convenances personnelles + rupture conventionnelle + mutation : pas besoin de passer devant le comité médical.

Questions – Réponses DORS

40

QUESTIONS – RÉPONSES :

- Agent qui a épuisé ses CLM qui ne peut pas reprendre, placé en DO même s'il fournit des arrêts ? Oui, l'agent sera placé en DORS après avis du comité médical nécessaire. Le placement sera rétroactif s'il est postérieur à la fin des droits.
- Après un CLD l'agent aurait donc droit à de la DO ? Oui, même si déjà 5 ans en CLD, il pourra bénéficier de 3 ans de DORS s'il est toujours reconnu inapte par le comité médical.
- Que se passe-t-il si la CPAM ne répond pas ? Silence pendant 2 mois vaut acceptation ? Suite à la réponse apportée par les services de la CPAM le 28/01/2022, il s'avère qu'aucun délai n'est prévu par les textes pour que la CPAM apporte une réponse aux demandes d'avis de reconnaissance en ALD pour les agents relevant du régime spécial. Par ailleurs, sur cette question, il n'est pas non plus prévu que l'absence de réponse soit équivalente à un accord, la CPAM pouvant à tout moment répondre positivement ou négativement.
Ainsi, en pratique, nous vous conseillons :
* D'anticiper un maximum la demande d'avis à la CPAM et de procéder par lettre recommandée avec accusé de réception
* En l'absence de réponse, vous pouvez contacter la CPAM par téléphone ou mail afin d'avoir la confirmation que la demande a bien été reçue et qu'elle est en cours de traitement par le service médical de la CPAM (pour contrôle médical dans les conditions de droit commun)
Si malgré ces démarches, la demande d'avis à la CPAM demeure sans réponse, en fonction des informations à votre disposition, vous pouvez prendre la décision de verser l'indemnité de coordination en engageant, le cas échéant, la responsabilité de la collectivité. Vous devrez alors apprécier, éventuellement avec les conseils de votre gestionnaire d'assurance, les risques en fonction de chaque situation. Ainsi, il pourrait être déconseillé de procéder à un tel versement si, par exemple, il s'agit de la 1ère demande pour ce dossier, ou bien s'il s'agit d'une 2ème demande mais que vous avez connaissance d'une situation médicale nouvelle/modifiée, ou encore qu'un élément peut vous laisser penser que l'arrêt de travail risquerait de ne plus être médicalement justifié.
- Est-ce une obligation de licencier un agent IRCANTEC ? La collectivité n'a pas d'autre choix : si l'agent est inapte définitivement à ses fonctions, il doit être licencié (sauf si une solution de reclassement est trouvée dans l'intervalle).
- Vous pouvez préciser l'obligation d'inviter l'agent à faire une demande de reclassement pour être placé en DO ? Cela doit prendre la forme d'un courrier qui, par exemple, informe l'agent de l'avis du comité médical reconnaissant son inaptitude, et l'invite à faire une demande de reclassement. Cette obligation pèse sur l'employeur, qui doit apporter la preuve qu'il a bien invité l'agent à faire sa demande de reclassement.
- Que se passe-t-il si l'agent ne souhaite pas être reclassé ? S'il ne fait pas de demande de reclassement, il est placé quand même en disponibilité d'office pour raisons de santé.
- La DO conservatoire suit-elle le même régime que la DO maladie - indemnité de coordination et pas de cotisations ? Non, la DO à titre conservatoire correspond à un demi-traitement au sens habituel du terme donc les cotisations suivent le traitement tel que versé pendant la maladie.
- Le versement du 1/2 traitement comprend le RI ou non ? Non, pas de RI en DORS à titre conservatoire.
- En + de l'avis du CM il faut donc l'avis de la CPAM pour verser les indemnités de coordination, même pour un agent CNRACL ? Oui car l'octroi des indemnités de coordination est conditionné à la reconnaissance en ALD de la pathologie de l'agent. Seule la CPAM peut vous le confirmer.
- Comment savoir ce que l'agent est apte à être reclassé ou non ? L'avis de l'instance médicale dira si agent apte ou non. Souvent, un tel avis est assorti de préconisations. La consultation du médecin de prévention sera utile, notamment du fait qu'il pourra, au regard de sa fiche de poste, aménager son poste de travail.
- L'agent licencié suite à la procédure peut-il percevoir une allocation chômage ou autre indemnité ? Oui : le licenciement pour inaptitude physique ouvre droit au chômage, en fonction des droits de l'agent (s'il en a ou non bénéficié pendant sa période de DORS).
- Peut-on placer un agent en disponibilité d'office pour raison de santé qui serait considéré comme inapte par le médecin de prévention et qui ne bénéficie pas d'un certificat médical d'arrêt maladie ? Quand un agent arrive au bout de ses droits à congés maladie, c'est le comité médical qui donne son avis sur le placement en DORS. Aucun arrêt maladie n'est donc nécessaire pendant une DORS. Ce n'est pas le médecin de prévention qui place l'agent en DORS.
- DORS applicable à l'expiration des droits suite à un AT ? Non, c'est une hypothèse qui ne conduit pas à un placement en DORS. L'agent en CITIS reste en CITIS tant qu'il est inapte à ses fonctions.
- Un agent en PPR est placé en DORS ? Non, il est placé en PPR qui est une position d'activité.
- PPR peut être fractionnée ? Non, cela n'est pas prévu par les textes : 1 an fixe, avec éventuellement 3 mois supplémentaires dans l'attente du reclassement.
- Nous venons d'avoir la confirmation du Comité médical pour un agent qui a été reconnu inapte totalement et définitivement à ses fonctions et à toutes fonctions. Que faire? L'agent peut être placé en disponibilité d'office dans l'attente de l'avis de la commission de réforme et de la CNRACL. Qui saisit la commission de réforme ? la CNRACL, nous ou le CDG ? C'est à la collectivité de saisir la commission de réforme.
- Si agent IRCANTEC, nous ne nous occupons pas des IJ ? Non, c'est la CPAM qui les verse.
- Si un agent contractuel est sur le poste de l'agent inapte temporairement, on considère bien qu'il est vacant ? Oui le poste est considéré comme vacant quand il est occupé par un contractuel.
- Est-ce que le comité médical doit se prononcer sur une activité privé pdt la DORS ? Oui, dans le cadre d'une activité minime.
- Pour un renouvellement de DO, et quand une inaptitude définitive aux fonctions a été prononcée, une expertise est-elle de nouveau nécessaire ? Au cas par cas. Parfois une notice médicale peut suffire pour le renouvellement de la DO mais en général, besoin d'une expertise.
- Activité minime cela veut dire quoi exactement ? On n'a pas beaucoup d'éléments pour dire ce qu'est une activité minime et comment la quantifier. C'est au cas par cas.
- Comment on sait si cet agent pourra reprendre à temps complet ou pas ? il est précisé pour notre cas que cet agent doit aller sur un poste administratif. Le comité médical donnera des indications dans son avis et le médecin de prévention sera saisi pour savoir si le poste compatible avec son état de santé.
- Si l'agent n'a pas épuisé la DORS, mais que le reclassement n'a pas abouti, est-ce que l'agent peut partir en RI ? Pour partir en RI avant la fin des droits à DORS, il faut qu'il soit reconnu définitivement inapte à toutes fonctions.
- Pourquoi reclassement un agent si l'inaptitude n'est que temporaire ? Pour trouver une solution à l'agent afin d'éviter que l'agent soit en DO trop longtemps. Cette solution pourra être temporaire dans le cadre d'un détachement : l'agent peut revenir sur son poste à l'issue du détachement s'il est de nouveau apte.

Quizz final sur la DORS

Un agent arrive en fin de droits à CMO le 15/11 mais le comité médical ne se réunit que le 30/11. Dans quelle situation est-il placé le 16/11?

- En disponibilité d'office avec maintien du demi-traitement à titre conservatoire

En fin de CMO, le comité médical donne un avis défavorable au CLM mais déclare l'agent inapte temporairement à ses fonctions. La collectivité doit :

~~1. Placer l'agent en disponibilité d'office à titre conservatoire~~
2. Inviter l'agent à demander son reclassement
~~3. Placer l'agent en disponibilité dans l'attente d'un reclassement~~
4. Placer l'agent en DORS

41

Question 1
L'agent ne peut en principe être placé en DORS qu'après avis du comité médical, mais celui-ci n'a pas pu être obtenu avant l'expiration des droits à CMO. La collectivité étant tenue de placer l'agent dans une position régulière, elle doit alors le placer en disponibilité d'office mais l'agent conserve son demi-traitement jusqu'à la décision définitive de placement en disponibilité qui sera pris après l'intervention de l'avis du comité médical (article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Question 2
☐ ~~Placer l'agent en disponibilité d'office à titre conservatoire~~
☒ Inviter l'agent à demander son reclassement
☐ ~~Placer l'agent en disponibilité dans l'attente d'un reclassement~~
☒ Placer l'agent en DORS

Lorsque l'agent est reconnu inapte temporairement à ses fonctions à l'expiration de ses droits à maladie, la collectivité doit placer l'agent en disponibilité d'office pour raisons de santé après avis du comité médical. Elle doit cependant inviter préalablement l'agent à demander son reclassement. Elle sera alors tenue par une obligation de recherche de reclassement pendant la disponibilité de l'agent.

Quizz final sur la DORS

Lorsqu'elle place un agent CNR en DORS suite à CMO, l'administration :

~~1. Verse des indemnités de coordination~~
~~2. Verse des ARE~~
3. Doit saisir la CPAM pour savoir si l'agent pourrait obtenir la reconnaissance de sa pathologie en ALD
~~4. Verse un demi-traitement~~

Lorsqu'il est placé en DORS suite à CLM/CLD, l'agent peut potentiellement bénéficier, s'il remplit les conditions :

~~1. D'un demi-traitement~~
2. D'une allocation d'invalidité temporaire (AIT)
~~3. D'indemnités de coordination~~
4. D'allocations chômage (ARE)

42

Question 1
☐ ~~Verse des indemnités de coordination~~
☐ ~~Verse des ARE~~
☒ Doit saisir la CPAM pour savoir si l'agent pourrait obtenir la reconnaissance de sa pathologie en ALD
☐ ~~Verse un demi-traitement~~

L'agent en DORS peut potentiellement prétendre au versement d'indemnités de coordination pendant 2 ans à la suite de l'année de CMO, par équivalence avec les salariés du régime général qui ont droit à 3 ans d'indemnités journalières en cas d'affection de longue durée. Mais ces indemnités ne sont pas attribuées de plein droit : il faut au préalable saisir la CPAM afin de déterminer si la pathologie de l'agent ouvre droit à une reconnaissance en ALD.
Si tel est le cas, l'administration versera les indemnités de coordination (équivalentes à un ½ traitement) pendant 2 ans. Puis l'agent pourra faire une demande d'AIT pour couvrir la 3e année de DORS.
Si ce n'est pas le cas, l'agent pourra demander le versement de l'ARE en s'inscrivant comme demandeur d'emploi.

Question 2
☐ ~~D'un demi-traitement~~
☒ D'une allocation d'invalidité temporaire (AIT)
☐ ~~D'indemnités de coordination~~
☒ D'allocations chômage (ARE)

Lorsqu'il est placé en DORS à la suite d'un CLM ou d'un CLD, l'agent a déjà bénéficié d'au moins 3 ans de maintien de traitement puis ½ traitement. Il ne peut donc plus percevoir d'indemnités de coordinations, qui sont limitées à 3 ans au total. Il ne peut pas non plus bénéficier d'un demi-traitement, qui n'est qu'une solution temporaire dans l'attente de l'avis de l'instance médicale.
Il lui restera donc la possibilité de solliciter le versement de l'AIT, qui nécessitera la reconnaissance d'un taux d'incapacité d'au moins 2/3, ou à défaut de l'ARE.

SANTÉ AU TRAVAIL

Signalement – présentation du dispositif

- Obligatoire au 1er mai 2020
- Délégation possible au CDG74 par arrêté
- Saisine par témoin(s) ou victime(s)
- Cellule mixte et indépendante

44

Intervention : Dr Olivier BARAULT, médecin de prévention, médecin coordinateur du pôle Santé au travail

Depuis le 1er mai 2020, toute collectivité ou établissement public doit mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (décret n° 2020-256 du 13 mars 2020).
Depuis le 26 août 2021, le dispositif est étendu aux atteintes volontaires à l'intégrité physique, aux menaces, et à tout autre acte d'intimidation et devient :
Le dispositif de signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation
*** Actuellement, 110 collectivités et établissements ont choisi de déléguer ce dispositif au CDG74 ***
Ce dispositif vise à permettre d'alerter l'employeur sur une situation problématique au sein de ses services, afin que ce dernier puisse prendre les mesures qui s'imposent (enquête interne, poursuites disciplinaires, etc.).
Pour actionner ce dispositif, il convient d'utiliser le formulaire de saisine dédié, à remplir en tant que victime ou témoin.

Cellule mixte et indépendante :
- Des compétences juridiques et administratives
- Des compétences médicales
- Une mixité femmes/hommes

Compétences médicales :
Analyse des situations, évaluation des répercutions physiques et psychiques des faits qui sont rapportés sur les agents désignés.
Il n'est pas possible de vérifier la réalité des faits rapportés mais il est possible, si l'agent a bénéficié d'un suivi en santé au travail d'apprécier objectivement son état de santé et les causes d'une dégradation le cas échéant.
Connaissance du dossier médical des victimes, des témoins, des agissants : pas toujours (collectivité suivie ou non par le PST du CDG)
Préconisations, orientations, propositions de prise en charge médicale.
Rappel des obligations de l'employeur en matière de protection de la santé physique et mentale des agents.

Signalement – rôles respectifs

Rôle de la cellule signalement

- Étudier les faits signalés
- Demander des précisions à l'auteur du signalement
- Adresser un rapport avec des préconisations à l'autorité territoriale
- Conseiller l'auteur du signalement sur les mesures dont il pourrait bénéficier
- Assurer un suivi des actions mises en œuvre par l'autorité territoriale

Rôle de l'autorité territoriale

- Prendre en compte les préconisations transmises
- Établir la matérialité des faits
- Le cas échéant, réaliser ou faire réaliser une enquête administrative
- Prendre les décisions qui s'imposent pour protéger, faire cesser, sanctionner,…
- Tenir la cellule signalement informée des suites données

45

La cellule signalements mise en place par le CDG étudie les faits signalés, adresse un rapport anonymisé à l'employeur et conseille l'auteur du signalement sur les mesures d'accompagnement ou de protection dont il pourrait bénéficier.
La cellule procède notamment à :
- Un examen neutre et impartial de la situation
- Une information claire et adaptée à l'auteur du signalement et à l'autorité compétente
- Un respect de l'anonymat de l'auteur du signalement
- La rédaction de préconisations à destination de l'employeur
- Le suivi des actions préconisées

L'enquête administrative constitue la **première réponse de l'employeur lorsqu'il est confronté à un incident** tel que : plainte pour harcèlement, révélation de comportements inappropriés, incidents verbaux, conflits interpersonnels, manquements aux obligations…
Elle permet d'**établir la matérialité de faits et de circonstances** qui relèvent parfois du registre de l'émotion ou du ressenti, et qui reposent sur la parole ou des témoignages, parfois évasifs, contradictoires ou partiaux.
Elle **facilite enfin la prise de décision sur les mesures à prendre**, aussi bien sur le plan réglementaire que managérial.
L'enquête est menée par la collectivité, soit en interne, soit en faisant appel à un prestataire spécialisé.
Dans les 2 cas, il faut s'assurer que les personnes chargées de réaliser cette enquête disposent des compétences nécessaires et procèdent selon un cadre et une méthodologie établis préalablement et garantissant leur indépendance.
Les objectifs :
•S'assurer de la véracité des informations et des circonstances de l'incident porté à la connaissance de l'autorité territoriale
•Réunir les éléments permettant de déterminer et de justifier les actions à mettre en œuvre.

QUESTIONS – RÉPONSES :

- Quel rôle pour le médecin en cas de signalements par de nombreux agents ? doit-il alerter l'employeur ? Au même titre qu'un signalement individuel, un signalement collectif sera remonté, à condition que les agents en fassent la demande ou soient d'accord. Le médecin ne prendra pas l'initiative de le faire, ces informations étant couvertes par le secret médical.
- Nous avons délégué ce dispositif au CDG74, mais avons des difficultés pour communiquer sur ce sujet avec nos agents et les informer de l'existence de ce dispositif : existe-il des supports d'information ? Oui, une plaquette est disponible sur le site internet du CDG 74 (ici).
- Est-ce que la délégation par arrêté au CDG est payante pour la collectivité ? Pour les collectivités affiliées, il n'y a pas de surcoût car c'est déjà compris dans la cotisation.
- Depuis sa mise en place, avez-vous eu de nombreux signalements ? Le CDG 74 en a reçu un certain nombre et établit un rapport annuel anonymisé destiné aux CT.

Signalement – pouvoirs de la cellule

- Pas obligatoire de saisir la cellule au préalable
- Pas de prérogative d'enquête
- Procédure non contradictoire
- Aucun pouvoir de sanction
- Aucun pouvoir de décision
- Pas de prise en charge médicale au-delà des orientations proposées

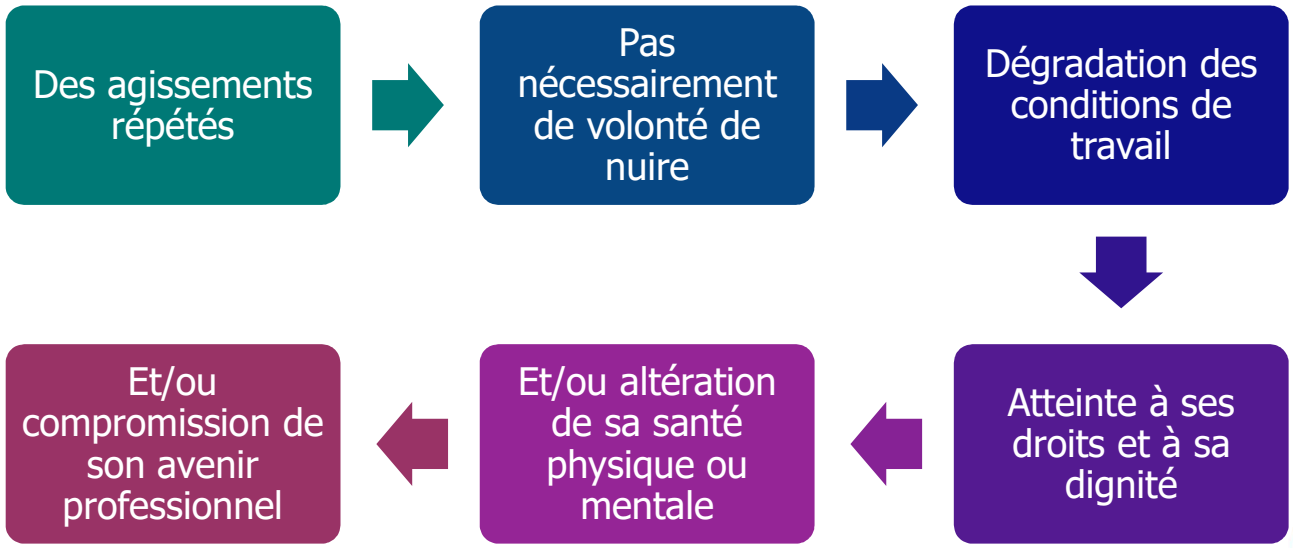
46

Le dispositif de signalement est un moyen supplémentaire de mettre en lumière une situation.
Essentiellement quand la victime n'ose pas, ou ne peut pas, dénoncer les faits à sa hiérarchie ou à l'autorité territoriale en interne, ou encore quand la victime (ou un témoin) l'a déjà fait mais que sa déclaration n'a produit aucun effet.

La cellule peut demander à l'auteur des faits de produire les documents en sa possession (courriers, mails, captures d'écran du téléphone, témoignages,…) mais ne dispose d'aucun pouvoir d'enquête pour aller vérifier les fais énoncés.
L'auteur présumé des faits dénoncés ne sera pas contacté afin d'être entendu, de pouvoir présenter sa défense ou expliquer sa version des faits.
Le pouvoir disciplinaire n'appartient qu'à l'autorité territoriale. La cellule ne peut pas réaliser de dépôt de plainte.
Seule l'autorité territoriale peut décider d'agir et choisir les actions à mener (par exemple, mesure conservatoire de suspension, mutation interne dans l'intérêt de l'agent).

<u>Les propositions médicales après le rapport de la cellule :</u>
- Un suivi en santé au travail de la victime, des témoins, de l'auteur présumé des faits
- Des actions en milieu du travail : études de poste, réunions de sensibilisation, aide à la mise en place de protocoles, liens avec les services RH
- Une intervention par une psychologue du travail : individuelle et/ou collective
- Des orientations vers des prises en charges médicales externes
- Un suivi au long cours des actions préconisées

Signalement – le harcèlement moral

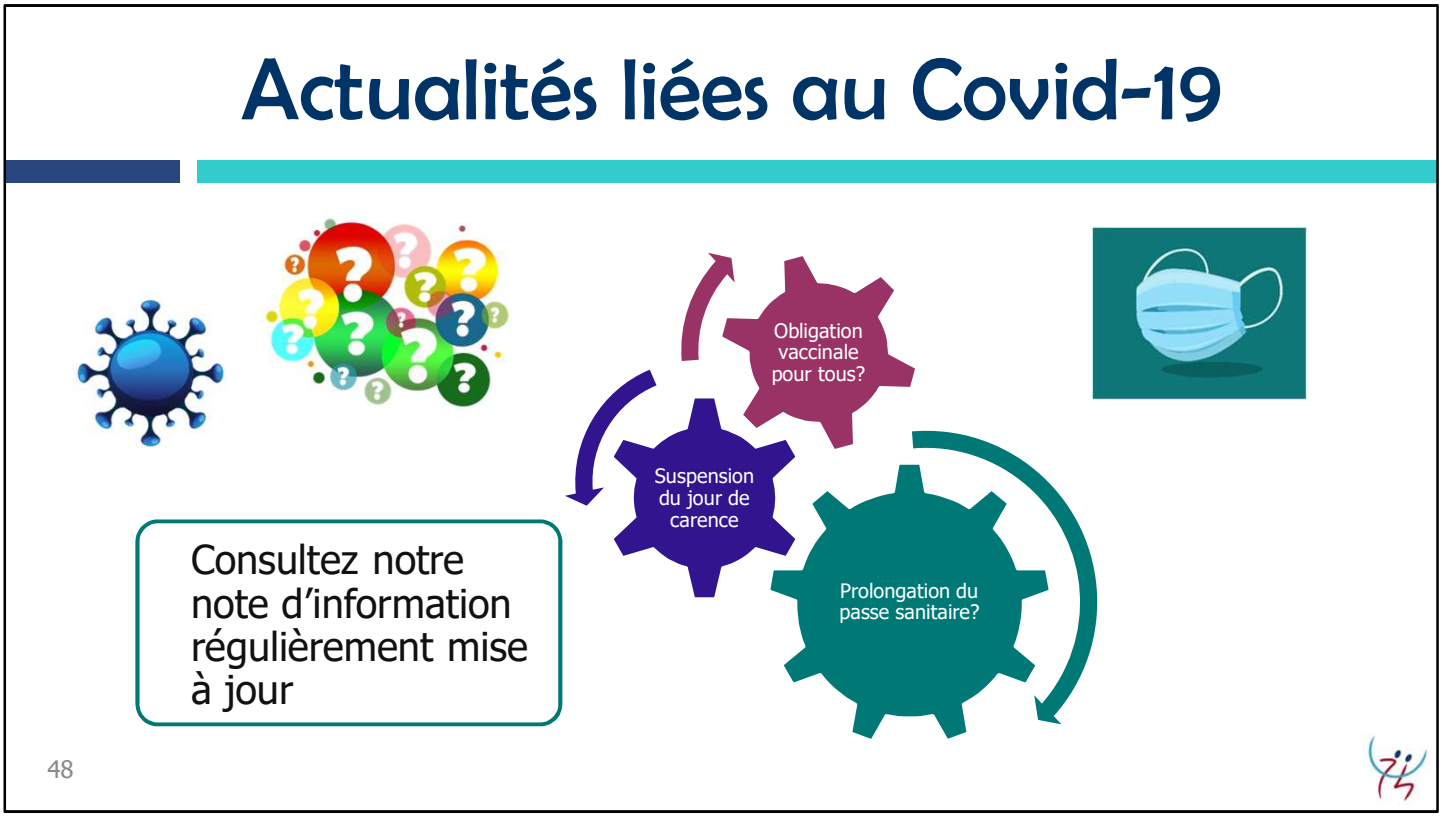


47

Article 6 quinquies de la loi n° 83–634 du 13 juillet 1983 :
« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Bénéficiant d'un **renversement de la charge de la preuve**, l'agent doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. Le juge se prononce en tenant compte des comportements de l'auteur présumé et de la victime déclarée, mais si le harcèlement est établi, son préjudice sera intégralement réparé.
En effet, les jurisprudences administrative et pénale considèrent que la personne victime d'un harcèlement moral doit seulement démontrer l'existence d'un faisceau d'indices concordants.

Sur le plan pénal, il faudra de plus un **élément moral** pour caractériser l'infraction, c'est-à-dire une volonté de l'auteur. Toutefois, en matière de harcèlement moral, le délit ne suppose pas que l'auteur ait voulu le dommage survenu à la victime.



Intervention : Dr Olivier BARAULT, médecin de prévention, médecin coordinateur du pôle Santé au travail

Note d'information actualisée en ligne dans la rubrique « actualités », en page d'accueil de notre site :
« Situation des agents dans le cadre de la crise sanitaire »

QUESTIONS – RÉPONSES :

- Que se passe-t-il pour un agent qui ne souhaite pas se faire vacciner mais refuse également de prendre à sa charge son test PCR, obligatoire dans le cadre de ses fonctions ? Voir la note sur le sujet : aménagement du poste et, à défaut, suspension.
- Que peut faire l'autorité territoriale lorsqu'un agent refuse pour de contrôler le passe sanitaire de ses collègues ? Il s'agit d'un refus d'obéissance hiérarchique pouvant conduire à une procédure disciplinaire à son encontre.
- L'autorité territoriale peut-elle habiliter tous les agents ou uniquement les responsables de service à contrôler le passe sanitaire ? Le texte ne limite pas l'habilitation aux responsables de service. Cela peut donc être tout agent de la collectivité, notamment pour des questions pratiques, d'agents sur le terrain.
- Le CNFPT demande le passe sanitaire pour certaines formations. Dans ce cas, la collectivité ne prend pas non plus en charge les frais du test PCR ? Pas d'obligation de prise en charge de la collectivité des frais de test PCR dans les textes. Mais si la collectivité souhaite le faire et aller au-delà de son obligation, possible mais la trésorerie va vous demander un justificatif, qui pourrait alors être une délibération de la collectivité.

- Question santé et prévoyance des agents : quelle est la date d'obligation pour la FPT ? Obligation d'organiser un débat sur le sujet avant le 17 février 2022 + 2025 pour la prévoyance et 2026 pour la santé.

Questions fréquentes Covid-19

Quelles démarches pour un agent qui présente une contre-indication à la vaccination Covid?

- Secret médical à préserver
- Conduite à tenir en pratique, en lien avec le service de médecine de prévention

Que mettre en place pour un agent dit « vulnérable » ?

- Critères d'éligibilité
- Conduite à tenir en pratique, en lien avec le service de médecine de prévention
- Demande de l'agent

49

Quelles démarches pour un agent qui présente une contre-indication à la vaccination Covid?

- L'agent ne doit pas communiquer de certificat médical comportant la mention de sa pathologie à son employeur. Le secret médical doit être préservé.
- Les médecins traitants ou médecins spécialistes ont été mis en garde par le conseil de l'ordre des médecins pour n'apporter aucune précision médicale sur les certificats destinés aux employeurs. Seule la mention « contre indication à la vaccination contre la Covid19 » doit apparaître.
- *Le décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire précise les cas de contre-indications*. **Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 et entrainant la délivrance du certificat de contre-indication permettent de déroger à l'obligation vaccinale. La réalisation de tests PCR, antigéniques, auto tests toutes les 72h n'est plus requise.**
- Tout autre document à caractère confidentiel doit être adressé au médecin du travail / de prévention, sous pli fermé, non ouvert par l'employeur.
- Les services administratifs des collectivités territoriales doivent donc, en cas d'agent présentant une contre indication vaccinale, solliciter une visite médicale auprès du médecin du travail / de prévention, qui prendra connaissance de la situation, au besoin en évaluera la justification, en lien avec le médecin de l'agent, et formulera ses conclusions écrite adressées à l'employeur. L'agent peut aussi, comme toujours, prendre contact directement avec le service de médecin préventive, sur orientation écrite par son médecin traitant (production d'un certificat médical).
- En cas de contre indication à la vaccination, le médecin du travail / de prévention étudie avec l'agent, l'employeur, les possibilités d'aménagement du poste, le recours au télétravail, les moyens de protection renforcée. Il informe l'agent des risques et des moyens pour les limiter.

Que mettre en place pour un agent dit « vulnérable » ?

- Les critères d'éligibilité : à compter du 27 septembre 2021, date d'entrée en vigueur du décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 susvisé, ce sont 13 critères de vulnérabilité qui s'appliquent. (cf note du CDG74)
    - Ainsi, pour être considéré comme vulnérable, un agent doit soit être dans l'une des 13 situations retenues (13 critères de vulnérabilité), soit être considéré comme sévèrement immunodéprimé (5 item définis)
    - Depuis le 27/09/21, les conditions pour qu'un agent vulnérable puisse bénéficier d'une ASA ont changé (cf note du CDG74) et sont différentes selon que l'agent relève d'un des 13 critères de vulnérabilité ou d'une situation d'immunodépression sévère.
- L'employeur devra mettre en œuvre des mesures de protections renforcées pour permettre l'exercice des missions dans des conditions de sécurité satisfaisantes
- En l'absence de mise en place des mesures de protection renforcées ou si l'agent estime que les mesures de protection sont insuffisantes, **ce dernier peut saisir le médecin de prévention qui se prononce, en recourant le cas échéant à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sur la possibilité de poursuite ou de reprise du travail en présentiel**. L'agent est placé en ASA dans l'attente de l'avis du médecin de prévention.
- Lorsque l'employeur estime que le poste de travail d'un agent qui demande un placement en ASA ne remplit pas les conditions, en particulier l'exposition à de fortes densités virales, il doit saisir le médecin de prévention, qui se prononce, en recourant le cas échéant à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sur le respect de ce ou ces critères et vérifie la mise en œuvre des mesures de protection renforcées dont bénéficie cet agent. Il peut utilement formuler des préconisations et conseils visant à améliorer l'adéquation entre le poste, les mesures de protection et la situation médicale de l'agent. Ce dernier est placé en ASA dans l'attente de l'avis du médecin de prévention

- Enfin, en pratique, **c'est l'agent qui doit demander un placement en ASA au titre de sa vulnérabilité et fournir les documents correspondants, et notamment un certificat délivré par le médecin de son choix**. Pour les agents qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et septembre 2021, un nouveau justificatif est nécessaire. L'orientation vers le médecin du travail / de prévention est toujours recommandée (consultation médicale ou à minima conseil téléphonique / mail)

Questions fréquentes Covid-19

Peut-on imposer le passe sanitaire ou l'obligation vaccinale à des agents qui n'y sont pas soumis de par les textes ?

- Non, il n'est pas possible d'aller au-delà des textes.

Les tests payants seront-ils à la charge de l'employeur ?

- Non, le passe sanitaire est à la charge de l'agent. Pour l'obtention d'un passe sanitaire définitif, la vaccination est gratuite.

Questions fréquentes Covid-19

Comment et combien de temps conserver les preuves de passe sanitaire ou de respect de l'obligation vaccinale?

- Preuve du résultat de cette vérification à conserver jusqu'à la fin de la période durant laquelle le passe sanitaire et l'obligation vaccinale seront en vigueur.

Quelle articulation entre suspension pour défaut de passe sanitaire ou d'obligation vaccinale et arrêt maladie ?

- A ce jour, 2 décisions de tribunaux administratifs contraires : l'une estime que la maladie prime sur la suspension, au contraire de l'autre. S'il est saisit, ce sera au CE de trancher cette question.

SONDAGE INDICATIF

Nouveau format pour les prochaines rencontres statutaires ?

52

Sondage nouveau format des prochaines rencontres.

« Réactions » : coche verte OUI / croix dans rond rouge NON

Rencontres statutaires en présentiel 1 fois par an
+des webinaires d'1 heure environ, enregistrés sans public, tous les 3 mois, avec la possibilité de poser des questions en amont

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie

Centre de référence et de confiance
Dans un monde territorial qui bouge
Garant d'expertise

CDG 74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

MERCI

POUR VOTRE ATTENTION

53 *Retrouvez nous sur notre site internet, **www.cdg74.fr**, ou sur les réseaux sociaux.*