



23 juin 2022 à 9h30

---

# **E-MATINALE RH**

## Focus sur la Période de Préparation au Reclassement (dite PPR) et l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap

Le conseil médical, zoom sur les procédures

Vers la mise en place de dispositifs de médiation au sein du CDG79

Actualités juridiques et statutaires (*en fonction de l'actualité*)

## Agenda des instances

Le SDIS 79 au cœur des territoires, sécurité, prévention et volontariat

Les intervenant(e)s :

Emilie ALLIROL

Cyrille DEVENDEVILLE

Emmanuelle PORTEJOIE

Nadia ROUSSELOT

Adeline TRILLAUD

Avec la participation du SDIS79:

Lieutenant Colonel GRIGNARD Jean-Michel

Anne TISSANDIER-CESTOR



# La Période de Préparation au Reclassement dite PPR

Service Mobilités et Evolution Professionnelle

---



## La Définition

- *Références juridiques :*
- *Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions*
- *Décret n°2019-172 du 5 mars 2019*
- *Circulaire ministérielle n° 19005296-D du 30 juillet 2019*
- *Décret n°2022-626 du 22 avril 2022*
- **Un nouveau droit reconnu au fonctionnaire territorial dont l'état de santé, physique et/ou mental, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet plus de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, quelle que soit l'origine de l'inaptitude.**
- L'avis d'inaptitude aux fonctions du grade est émis par le **Conseil Médical**

### ➤ Une période transitoire

- ✓ Permettant de construire un **dispositif d'accompagnement** à la **reconversion professionnelle**
- ✓ Visant à **associer** le plus en amont l'agent dans son projet de reclassement et à le rendre pleinement **acteur** de sa reconversion professionnelle
- ✓ Dispositif ouvert aux agents **titulaires, à temps complet ou à temps non complet (fonctionnaires)**

≠ stagiaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé

- Permettre un **retour à l'emploi sur un nouveau métier compatible médicalement au sein de la fonction publique** (les trois versants). Les secteurs privés et associatifs sont exclus.
- **Préparer** et le cas échéant **qualifier** le bénéficiaire à **l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé**.
- Obligation pour l'employeur de **mettre en œuvre toutes les mesures possibles** pour accompagner l'agent dans les démarches en lien avec la PPR (obligation de moyens).
- Obligation pour l'agent d'être **pleinement engagé dans sa démarche**. Il est l'acteur central et principal de son devenir.

Les actions suivantes peuvent être mises en place en fonction des besoins :

- Un **bilan de compétences** si nécessité de définir un nouveau projet
- Des **formations**
- Des **périodes d'observation** correspondantes au temps d'étude, d'analyse, d'appréciation, de sensibilisation et de découverte d'un nouvel environnement professionnel
- Des **périodes d'immersion / de mises en situations professionnelles**
  - ➔ Prise en charge des frais de déplacement et de séjour des agents en formations/immersions par l'employeur

➤ À compter de la réception de l'avis du Conseil Médical (CM) : **inaptitude aux fonctions du grade**

➤ Elle débute :

Pour agent en activité	Pour agent en congés pour raisons de santé – CITIS – congé maternité ou congés lié aux charges parentales
A réception de l'avis du CM	A la reprise des fonctions
<b><u>Nouveauté depuis mai 2022</u></b> : A la date à laquelle le CM a été sollicité Elle prendrait fin de plein droit si le CM rend un avis d'aptitude *	Recommandation : visite de reprise avec le médecin du travail
<b><u>Nouveauté depuis mai 2022</u></b> : La date de départ peut être reportée de deux mois si les parties s'accordent. Pendant cette période de report, l'agent est en position d'activité	



- 12 mois
- **Nouveauté depuis mai 2022** : Le report de la date de fin de la PPR est prévu en cas :
  - Congés pour raison de santé
  - CITIS
  - congé maternité ou congés liés aux charges parentales

La date de fin est alors reportée de la durée du congé

Exemple :



### Formalisée par une convention tripartite Agent / Autorité Territoriale / CDG79

#### Les étapes :

- ✓ Avis d'inaptitude du CM
- ✓ Communication de l'avis à l'autorité territoriale par la CDG
- ✓ Communication de l'avis et du droit à PPR à l'agent – **Obligation d'information** – par l'employeur
- ✓ Etablissement du projet de convention
- ✓ Communication du projet de convention **au médecin du travail (Avis spécialisé et éclairé)**
- ✓ Notification de la convention à l'agent (15 jours pour l'accepter ou la refuser)
  - Caducité si refus sous les 15 jours pour la période **restant à courir**
- ✓ **Rédaction d'un arrêté individuel** plaçant l'agent en PPR
- ✓ **Des bilans de suivis** doivent être réalisés régulièrement

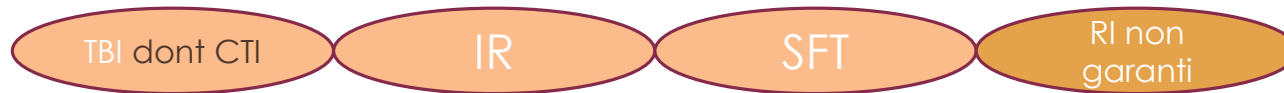
L'autorité territoriale définit en interne un **référént** pour accompagner l'agent engagé dans la PPR

### ➤ Période de **service effectif**

➤ Conservation de tous les droits attachés à cette position

➤ Situation administrative spécifique et adaptée : maintien en **position d'activité** malgré l'inaptitude

### ➤ Rémunération



➤ **Droits à congés** : maladie, congés annuels, RTT, parentalité

➤ Situation des agents à temps non complet pluri communaux\* : transmission de la convention à l'autre employeur qui pourra apporter des observations sur l'articulation de la PPR et l'autre emploi (\* ≠ inter communaux)

**3 mois supplémentaires au titre du reclassement :**

➤ **A la demande de l'agent** pour poursuivre ses recherches d'un poste compatible avec son état de santé

➤ **A la demande de l'autorité territoriale, Président CNFPT ou Président du CDG:** un entretien doit être réalisé pour présenter le(s) poste(s) de reclassement par voie de détachement

*NB* : L'agent peut contester ce reclassement en formant un recours gracieux (saisine CAP)

➤ **Maintien en position d'activité** avec la rémunération associée

En amont, le poste de reclassement est **validé par le médecin du travail et le Conseil Médical**

**Le détachement** ne peut se faire que sur demande de l'agent

- Dans un autre corps au cadre d'emploi
- Dans un cadre d'emplois de niveau égal ou inférieur
- Au sein de la collectivité ou dans une autre collectivité ou administration
  
- Un an, renouvelable sous réserve de remplir l'ensemble des conditions dont l'aptitude physique. Au terme de chaque période de détachement, le CM est saisi pour réexaminer la situation de l'agent et se prononcer sur l'aptitude. Si l'agent est reconnu définitivement inapte à ses fonctions antérieures, il pourra alors demander son intégration dans son cadre d'emplois de détachement

Il peut aussi se faire par **intégration directe** sur le nouveau cadre d'emploi suite à la décision de l'autorité territoriale d'accueil

- L'intégration est définitive
- Elle peut être plus rapide que le détachement
- Aucun retour possible dans l'ancien grade

- La **retraite pour invalidité** pour les agents CNRACL
- Le **licenciement pour inaptitude physique** pour les agents IRCANTEC

➤ 1<sup>er</sup> mai 2022

➤ Aux procédures de reclassement et aux PPR engagées à cette date





Pour toute question ou demande d'intervention, contactez le Service Mobilités et Evolution Professionnelle au 05.49.06.84.66  
ou par mail: [evolutionpro@cdg79.fr](mailto:evolutionpro@cdg79.fr)

# L'apprentissage des personnes en situation de handicap dans la fonction publique

Service Mobilités et Evolution Professionnelle

---



## Le CDG 79 engagé dans une politique « Handicap »



Signatures de partenariats :

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique  
(FIPHFP)

- 14 ans de partenariat (2010/2024) – 5 conventions entre le CDG79 et le FIPHFP
- Programme visant à lutter contre la désinsertion professionnelle et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cap emploi

Collaboration pour l'accompagnement vers et dans l'emploi de travailleurs handicapés dans la Fonction Publique

## Le rôle du centre de gestion dans l'apprentissage

Une personne en charge du développement de l'apprentissage **pour les personnes en situation de handicap** auprès des collectivités et établissements affiliés.

### Les objectifs de l'accompagnement sont :

1. **INFORMER, SENSIBILISER et CONSEILLER** les collectivités territoriales et les établissements publics sur l'apprentissage des personnes en situation de handicap
2. **Accompagner** les employeurs territoriaux lors de toutes les étapes de la mise en œuvre du contrat d'apprentissage
3. **Faciliter la mise en relation** entre les acteurs : apprenti(e), collectivité, organisme de formation
4. **Assurer le suivi du contrat** d'apprentissage
5. **Favoriser les recrutements** des apprenti(e)s en situation de handicap
6. **Participer aux éventuels aménagements** nécessaires aux apprenti(e)s au sein du centre de formation

**A compter du 1er février 2022**, mise en place d'une nouvelle plateforme en ligne pour la saisie des contrats d'apprentissage pour les employeurs publics.

Tout se fait en ligne de la saisie du contrat à l'ajout de la convention de formation jusqu'à la transmission aux services administratifs.

Il existe différentes possibilités, comme par exemple :

- inviter d'autres utilisateurs à collaborer sur un même contrat comme par exemple le CFA,
- suivre l'avancement du contrat grâce à un numéro de télétransmission et via des notifications par e-mail

**[contrat.apprentissage.beta.gouv.fr](https://www.contrat.apprentissage.beta.gouv.fr)**

**<https://www.dailymotion.com/video/x87z75c>**

# Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

## Les aides mobilisables auprès du FIPHFP dans le cadre de l'apprentissage

### Les bénéficiaires :

- L'apprenti(e) en situation de handicap doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)
  - Pas de limite d'âge
- Est également éligible : un(e) apprenti(e) qui n'a pas encore de titre RQTH mais en mesure de justifier d'un dépôt de dossier et provenant d'une structure scolaire spécialisée type IME, ITEP, du milieu protégé (ESAT), ou pour lequel la famille percevait une allocation d'enfant handicapé (AEEH).

# Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

## Les aides mobilisables auprès du FIPHFP dans le cadre de l'apprentissage

### La prise en charge de la rémunération (fiche n°7 du catalogue des aides)

**Prise en charge de 80 % de la rémunération brute restant à la charge de l'employeur.**  
**La rémunération d'un(e) apprenti(e) du secteur public est alignée sur celle d'un(e) apprenti(e) du secteur privé. L'employeur peut majorer cette rémunération.**

Un outil pour estimer le coût employeur :

[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/gc\\_5504/simulateur-employeur](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur)



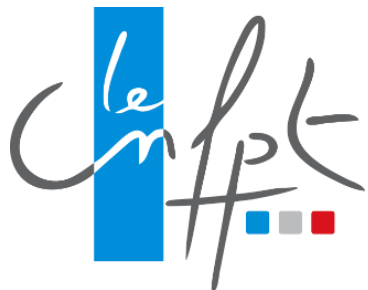
# Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

## Les aides mobilisables auprès du FIPHFP dans le cadre de l'apprentissage

### Les aides liées à la formation des apprentis (fiche n° 23)

*Prise en charge plafonnée à 10 000 euros pour chaque année, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur (CNFPT, ANFH...).*

## Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)



Prise en charge des frais de formation par le CNFPT  
au 1<sup>er</sup> février 2022

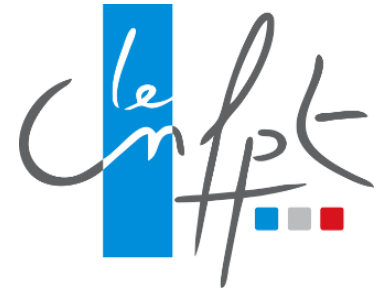
**En application des nouvelles dispositions de financement issues de la loi de finances pour 2022 (art 122) qui portent à 100 % le financement des frais de formation dans la limite des montants maximaux pour les contrats signés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

**Pour les contrats signés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2021, la prise en charge du CNFPT est à hauteur de 50 %.**

# Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

## Dispositions :

- La collectivité signe le contrat d'apprentissage avec l'apprenti(e)
- La collectivité signe avec le CFA la convention de formation qui définit notamment le coût global de la formation
- Pour les contrats signés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le CFA facture 100 % du coût global au CNFPT dans la limite du montant maximal défini par le barème (si le CFA facture au-delà du plafond défini dans le barème du CNFPT, alors la part restante est facturée par le CFA à la collectivité)



# Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

## Dispositions :

- Avant la signature du contrat d'apprentissage, la collectivité devra faire une demande d'accord préalable de financement auprès du CNFPT garantissant le financement de la formation
- La référence de l'accord préalable devra être indiquée dans la convention de formation signée avec le CFA
- **Le CFA, préalablement accrédité auprès du CNFPT, prend le relais** et dépose une demande de financement auprès du CNFPT, comme c'est le cas habituellement (dossier comprenant le CERFA enregistré par la DREETS et la convention individuelle de formation signée entre l'employeur et le CFA).

<https://www.cnfpt.fr>



# Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

## Les aides mobilisables auprès du FIPHFP dans le cadre de l'apprentissage

### L'accompagnement socio-pédagogique (fiche n° 8)

***Prise en charge de l'accompagnement socio-pédagogique dans la limite de 520 fois le SMIC horaire brut (10,57 € X 520 = 5496,40 €).***

***Si l'accompagnement socio-pédagogique est réalisé dans le CFA, celui-ci doit produire une facture permettant à la collectivité de demander le remboursement au FIPHFP par trimestre, semestre ou année.***

# Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

## Les aides mobilisables auprès du FIPHFP dans le cadre de l'apprentissage

### Tutorat d'accompagnement du maître d'apprentissage (fiche n° 15)

***Prise en charge pour compenser le temps supplémentaire nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti(e) en situation de handicap de la rémunération hors prime exceptionnelle dans la limite du plafond correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10<sup>ème</sup> échelon et charges patronales, limité à 228h/an.***

***A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le FIPHFP participera à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50 euros et 20 heures par mois***

# Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

## Les aides mobilisables auprès du FIPHFP dans le cadre de l'apprentissage

Frais de formation du maître d'apprentissage à l'accompagnement spécifique de personnes en situation de handicap (fiche n°27)

*Prise en charge du coût de la formation dans la limite d'un plafond de 10 000 euros par an pour une durée maximale de 3 ans.*

**Les aides mobilisables auprès du FIPHFP dans le cadre de l'apprentissage**

**Aménagements spécifiques (fiche 12)**

***Prise en charge dans la limite d'un plafond global de 10 000 euros, des surcoûts d'aménagement de l'environnement de travail et de formation (acquisition de matériel ou de logiciel, aménagement du poste...) qu'il soit nécessaire en CFA et/ou dans la collectivité.***

***La compensation technique dans la collectivité et/ou au CFA doit faire l'objet d'une prescription du médecin du travail.***



# Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

## Les aides mobilisables auprès du FIPHFP dans le cadre de l'apprentissage

### Les déplacements, l'hébergement et la restauration (fiche 24)

***Prise en charge jusqu'à 150 euros par jour des surcoûts du fait de la situation de handicap des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration engagés pour suivre la formation (exemples : transport spécifique lié au handicap pour rejoindre le CFA).***

## Les aides mobilisables auprès du FIPHFP dans le cadre de l'apprentissage

### Aide à l'apprenti(e) – aide au parcours dans l'emploi (fiche 4)

*Si la collectivité souhaite faciliter l'entrée en apprentissage (achat d'un ordinateur, d'un trousseau professionnel, versement pour le permis de conduire...) la collectivité peut verser une aide à l'apprenti(e) de 750 euros.*

*La collectivité effectue le versement, le FIPHFP le rembourse.*

# Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

## Les aides mobilisables auprès du FIPHFP dans le cadre de l'apprentissage

### Prime à l'insertion durable (fiche 9)

***La collectivité peut solliciter le bénéfice d'une prime à l'insertion durable de 4 000 euros si, à l'issue du contrat d'apprentissage, la collectivité titularise l'apprenti(e) ou conclue avec lui un contrat à durée indéterminée.***



Pour toute question ou demande d'intervention, contactez le Service Mobilités et Evolution Professionnelle au 05.49.06.84.66  
ou par mail: [evolutionpro@cdg79.fr](mailto:evolutionpro@cdg79.fr)

# Le conseil médical, zoom sur les procédures

Service Instances médicales

---



Références juridiques

Présentation de l'instance

Compétences

Saisines :

- Formation restreinte :
  - Saisines obligatoires
  - Saisines car contestation
- Formation plénière

Avis

## Le conseil médical- zoom sur les procédures

### Références juridiques

Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, notamment son article 14

Décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale **modifiant le :**

**Décret 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux**

**Décret 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux entre autre**

**REMPLECE** : la commission de réforme et le comité médical

**FONCTIONNE en 2 FORMATIONS** :

- **PLENIÈRE** (imputabilité au service, invalidité, séquelles...)

3 médecins titulaires et 1 ou plusieurs suppléants

2 représentants de la collectivité. Chaque titulaire dispose de deux suppléants

2 représentants du personnel. Chaque titulaire dispose de deux suppléants.

- **RESTREINTE** (maladies non professionnelles, aptitude...) :

3 médecins titulaires et 1 ou plusieurs suppléants



π Le conseil médical peut être amené à examiner la situation des fonctionnaires (titulaires et stagiaires):

π A titre exceptionnel (formation restreinte) il sera saisi pour les agents relevant du régime général, notamment dans le cadre de :

- La gestion du congé de grave maladie des fonctionnaires IRCANTEC et des contractuels
- contestations des avis des médecins agréés par des agents publics
- contestations des contrôles des arrêts de maladie par des agents sous contrats de droit privé (L.829-2 CGFP)

π Le conseil médical est saisi pour avis par l'autorité territoriale, à son initiative ou à la demande du fonctionnaire.

Le fonctionnement de la nouvelle instance s'appuie sur la distinction entre :

- **les cas des avis obligatoires** et préalables à la décision de l'employeur (art 5.I et 5-1 D.87-602)
- **les cas des saisines facultatives**, en contestation des avis rendus par le médecin agréé (art 5.II)

Afin de s'assurer de la bonne composition du conseil médical, les motifs indiqués dans la saisine doivent être précis, détaillés et pas très nombreux.

*Par exemple: Il convient d'éviter de saisir à la fois pour l'imputabilité au service et l'ouverture d'un CLM*

**Pour chaque saisine :**

- COURRIER avec un bref exposé des circonstances qui conduisent à cette saisine
- FORMULAIRE de saisine
- RECAPITULATIF des divers congés pour raison de santé dont l'intéressé a déjà bénéficié et éventuellement des droits à congé encore ouverts (historique arrêts)

#### **Art 5.I-1° : L'octroi d'une première période de congé de longue maladie ou de longue durée + congé de grave maladie (périodes 3 à 6 mois)**

Y compris pour le congé accordé pour des soins médico-périodiques (dit « fractionné »)

#### **Saisine obligatoire**

##### **Pièces à ajouter :**

- Demande du fonctionnaire appuyée d'un certificat d'un médecin
- Un résumé des observations et pièces médicales justificatives  
(transmis directement par l'agent au secrétariat du conseil médical ou sous pli confidentiel avec le dossier)

#### **Cas particulier d'un congé de longue maladie d'office (art.24)**

##### **Pièces à ajouter :**

- Attestation médicale ou rapport hiérarchique relatifs au problème médical pressenti.
- Rapport écrit du médecin du travail
- fiche de poste

**MAIS** : Nouvelles règles de gestion des prolongations du CLM/CGM/CLD

→ **Art.5.I-2° : Le renouvellement d'un congé de longue maladie/grave maladie ou d'un congé de longue durée après épuisement des droits à plein traitement =**

### **Saisine obligatoire**

anticipation nécessaire (6 mois maxi et 2-3 mini avant la fin des droits à PT)

### **Pièces à ajouter :**

- Demande de prolongation (3 à 6 mois) du fonctionnaire appuyée d'un certificat d'un médecin + Un résumé des observations et pièces médicales justificatives (transmis directement par l'agent au secrétariat du conseil médical ou sous pli confidentiel avec le dossier)
- Tous les arrêtés des prolongations du CLM/CGM/CLD accordées (pour le décompte des droits), non connus du conseil
- Expertises diligentées par l'employeur dans le cadre du suivi (rapports médicaux potentiellement détenus par le conseil médical )

→ **Le renouvellement d'un congé de longue maladie/grave maladie ou d'un congé de longue durée périodes à demi-traitement :**

**= pas de saisine**

Anticipation nécessaire (6 mois maxi et 3 mini)

■ Prolongations (3 à 6 mois) **par l'autorité territoriale** sur la base du certificat médical présenté par le fonctionnaire avec sa demande – *voir modèles proposés sur le site*

■ Contrôles possibles à tout moment par l'employeur et au moins 1 fois par an auprès d'un médecin agréé (convocation agent LRAR) – art 26

**Pour les CLM ou CLD d'office** : expertise du médecin agréé à demander par l'employeur à l'expiration de chaque période – art 26

→ **Art 5.I-3° : La réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé (12 mois consécutifs maladie ordinaire, 3 ans de CLM, 3 ans de CGM et 5 ans de CLD) :**

### **Saisine obligatoire**

#### **Pièces à ajouter :**

- Demande de réintégration par le fonctionnaire appuyée d'un certificat d'un médecin (*cf modèles proposés sur le site*) ou, s'il est à la fin des droits, demande directe de l'employeur
- Décompte des droits avec arrêtés correspondants pris
- Expertises diligentées par l'employeur dans le cadre d'un suivi

**MAIS :** Nouvelles règles de gestion pour :

→ **la reprise à l'expiration ou au cours d'une période** suite CLM/CGM/CLD – art 31

### **Pas de saisine**

Dans ce cas :

reprise à temps complet ou TPT : intervient à la suite de la transmission par l'intéressé à l'autorité territoriale d'un certificat médical d'aptitude à la reprise – *voir modèles proposés sur le site*

### **SAUF :**

→ **Art 5.I-4°** : la réintégration à l'issue d'un CLM/CGM/CLD (période) lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou lorsqu'il a fait l'objet d'un congé maladie accordé d'office :

demande de reprise de l'agent et de son médecin – art 31



#### Focus sur « fonctions qui exigent les conditions de santé particulières »

- Notion qui remplace la condition générale d'aptitude à l'entrée dans la fonction publique supprimée par l'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020
- D'ici au 27/11/2022 les statuts particuliers des CE concernés détermineront :
  - π La liste des fonctions nécessitant des conditions de santé particulières
  - π Les règles générales d'appréciation de ces conditions
- En attendant, les arrêtés actuels fixant les conditions d'aptitude particulière requises pour l'exercice de certaines fonctions continuent à s'appliquer (art 12 et 13 du décret 87-602 maintenus en vigueur par l'art 52 du décret 2022-350)
- Pour la FPT et FPH les statuts particuliers définissent les conditions d'aptitude requises. Sont concernés notamment SPP et SPV, police municipale, les emplois médico-sociaux, les emplois à caractère sportif (note de la DGAFP du juin 2019)

**Art 5.I-5° - La mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement (y compris pour la dernière période) et la réintégration à l'issue de la période :**

#### **Saisine obligatoire**

Pour info : La formation plénière n'est plus à solliciter (ancien art.38 D. 87- 602) pour l'AIT (la décision du médecin conseil de la CPAM concernant l'invalidité suffit)

#### **Pièces à ajouter :**

- Fiche de poste
- Décompte des droits aux congés de maladie accordés ultérieurement (ou disponibilité d'office)
- Expertises éventuellement diligentées

**Art 5.I 6° - Le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire :**

**Pièces à ajouter :**

- Arrêté de la situation administrative actuelle de l'agent
- Fiche de poste actuelle
- Historique des absences
- Avis du médecin de prévention
- Expertise du médecin agréé (si existe)
- Nouvelle fiche de poste (s'il y a lieu)

**Art 5.I 7° - L'octroi des congés « infirmité de guerre » (art 57 9° L. 84-53 devenu L.822-26 CGFP)**

**Art 5.I 8° - Dans tous les autres cas prévus par des textes réglementaires:**

π Placement du fonctionnaire stagiaire en congé sans traitement et son renouvellement – art 10 D. 92-1194 du 4/11/1992

π Avis d'aptitude/inaptitude à la fin des droits aux congés de maladie ou période du congé sans traitement du fonctionnaire stagiaire – art 11 D. 92-1194 du 04/11/1992

π CGM des contractuels – art 8 D.88-145 du 15/02/1988

π CGM des fonctionnaires à temps non complet – art 36 et 42 D. 91-298 du 20/03/1991

π Réintégration après la disponibilité supérieure à 3 mois des agents exerçant des fonctions requérant des conditions de santé particulières – art 26 D. 86-68 du 13/01/1986

#### **La formation restreinte n'est donc plus compétente pour :**

- la prolongation des arrêts de travail en maladie ordinaire au-delà des 6 mois

Plus de saisine, mais l'employeur doit faire procéder à une visite médicale de contrôle par un médecin agréé au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie

- l'avis sur les aménagements de poste (ancien art 33 D. 87-602)

Plus de saisine en la matière, cette mission relève du médecin de prévention

#### **et n'est plus saisie pour :**

- les prolongations de CLM/CGM/CLD en cours de PT ou lors des renouvellements à ½ traitement

Voir modèles courrier agent et certificat médecin sur le site

- les reprises à l'issue ou en cours de période de CLM/CGM et CLD (sauf congé d'office ou fonctions particulières) Voir modèles courrier agent et certificat médecin sur le site

**Le conseil médical – zoom sur les procédures**  
**FORMATION RESTREINTE – SAISINES pour contestation avis médecin agréé**

**Art 5.II - Contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé lors de:**

**Art 5.II 1° - L'admission des candidats aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières (entrée en vigueur le 27/11/2022).**

■ la contestation a lieu dans un délai de 2 mois à compter de la date à laquelle les conclusions ont été portées à la connaissance du candidat. Délai 2 mois applicable à/c de l'entrée en vigueur du décret 2022-350 (art 52)

#### Art 5.II 2° - L'octroi, le renouvellement d'un congé pour raison de santé, la réintégration à l'issue de ces congés et le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique

- Ouverture CLM/CGM/CLD
- Renouvellement CLM/CGM/CLD d'office
- Renouvellement du CLM//CGM/CLD à l'issue du PT
- Réintégration après CLM/CGM/CLD d'office
- Dans le cadre de contrôle de TPT – à tout moment et obligatoirement pour la prolongation du TPT au delà de 3 mois continus ou discontinus

Dans le cadre du contrôle CLM/CGM/CLD: Le rapport médical complet établi pourra être directement adressé **sous pli confidentiel** par le médecin agréé au conseil médical.

#### **Art 5.II 3° - L'examen médical sollicité par l'employeur (ou conseil médical) dans le cadre de:**

- Art 15 D. 87-602 - Dans le cadre de contrôle d'un CMO – contrôle par l'employeur à tout moment et au moins une fois au-delà de 6 mois consécutifs du CMO - LRAR
- Art 34 D. 87-602 - Dans le cadre de contrôle CLM/CLD/CGM – contrôle par l'employeur (LRAR) à tout moment et au moins une fois par an (ou CM)
- Art 37-10 D. 87-602 - Dans le cadre de contrôle CITIS – contrôle par l'employeur à tout moment et au moins une fois par an au-delà de 6 mois consécutifs de l'arrêt

#### Exemples :

- Si expertise fixe une guérison AT avec l'aptitude à la reprise et l'agent conteste – f. restreinte
- Si l'expertise met fin au CITIS et valide des arrêts en CMO et l'agent conteste – f. restreinte
- Si l'expertise fixe la consolidation et l'agent conteste les taux IPP – f. plénière car ATI

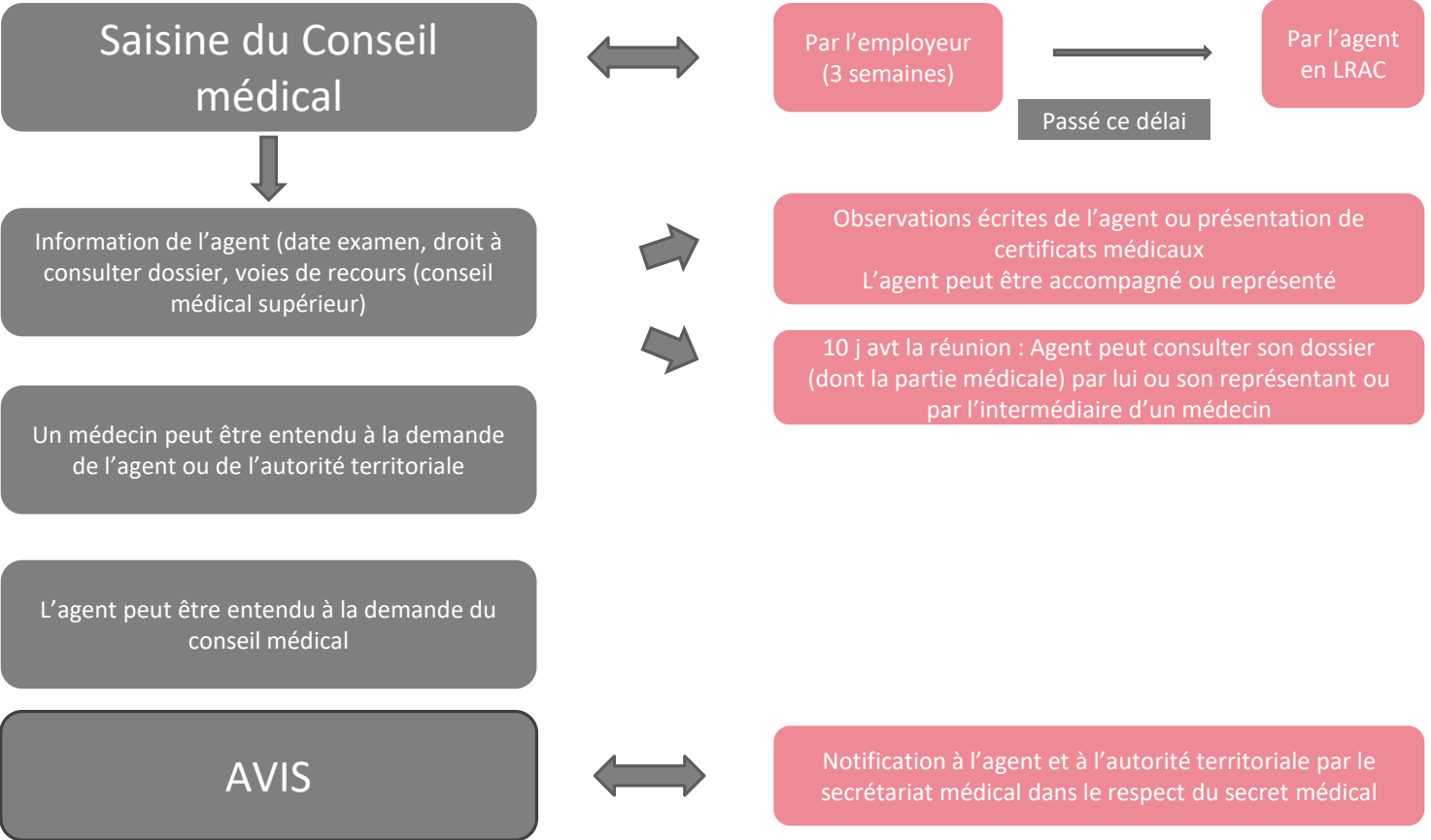


### Pièces à ajouter :

- Arrêté de la situation administrative actuelle de l'agent
- Historique des absences
- Lettre de mission adressé au médecin agréé précisant la demande
- Courrier de contestation (de l'agent ou de l'employeur) évoquant les motifs précis de la contestation
- Avis médical détaillé du médecin agréé à l'origine de la contestation

# Le conseil médical – zoom sur les procédures

## FORMATION RESTREINTE – schéma procédure



### **Pour chaque saisine :**

- COURRIER avec un bref exposé des circonstances qui conduisent à cette saisine
- FORMULAIRE de saisine
- RECAPITULATIF des divers congés pour raison de santé dont l'intéressé a déjà bénéficié et éventuellement des droits à congé encore ouverts (historique arrêts)

#### **Art 5-1 1° : Attribution de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI)**

Octroi et révisions : La formation plénière apprécie la réalité des infirmités, leur imputabilité au service, leurs conséquences et le taux d'IPP.

#### **Pièces à ajouter :**

- Dossier administratif AT/MP (déclaration, CMI...) y compris pour les AT antérieurs
- Décision de reconnaissance d'imputabilité avec des expertises correspondantes
- Expertise ATI relative à la consolidation et taux IPP (résumé de tous les AT/MP ultérieurs) - Courrier de contestation de l'agent relatif au taux IPP (en cas du taux inférieur au minimum exigé)
- Historique des absences

#### **Art 5-1 2° : Octroi d'un congé pour maladie « d'une cause exceptionnelle »**

Suite à l'acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes

**Art 5-1 3° : Attribution d'une rente au fonctionnaire stagiaire licencié pour l'inaptitude physique**, porte sur la reconnaissance de l'inaptitude définitive (Uniquement pour les stagiaires n'ayant pas de qualité de fonctionnaires).

**Art 5-1 4° : Avis d'inaptitude suite au dernier renouvellement du CLM/CLD d'office** (ou accordé au fonctionnaire exerçant des fonctions nécessitant les conditions de santé particulière) si la formation restreinte s'est prononcée sur la présomption de l'inaptitude définitive (Application de l'art 32 D. 87-602)

**Art 5-1 4° : Mise à la retraite d'invalidité d'office à l'expiration des droits au CLM/CLD**  
(Application de l'art 37 D. 87-602)

■ La formation plénière ne semble compétente que dans les cas de la retraite pour invalidité (malgré renvoi général)

Le reclassement et la disponibilité d'office sont soumis à l'avis de la formation restreinte (art 5.I 5° et 6°)

■ La formation plénière est à solliciter dans le cas de la retraite pour invalidité à la fin des droits CMO – art 17 D. 87-602

**Art 5-1 4° - Imputabilité au service = procédure CITIS (Application de l'art 37-6 D. 87-602)**

**Cas de faute personnelle ou toute autre circonstance particulière démontrée par l'employeur (ACCIDENT DE SERVICE)**

**Pièces à ajouter :**

- Courrier de l'autorité territoriale indiquant les raisons pour lesquelles l'employeur ne reconnaît pas l'imputabilité au service (faute professionnelle ou toute autre circonstance particulière).
- Déclaration de l'accident faite par l'agent
- Certificat médical initial faisant apparaître les premières constatations des lésions ainsi que l'historique d'absence ainsi que certificat final (le cas échéant)
- Enquête administrative
- Fiche de poste
- Expertise d'un médecin agréé saisi par l'employeur (si pertinent)

### Cas des circonstances particulières étrangères notamment aux nécessités de la vie courante exposées par l'employeur (ACCIDENT DE TRAJET)

#### Pièces à ajouter :

- Les pièces précédemment indiquées.
- Plan précisant le trajet habituel et le lieu exact d'accident et la durée normalement nécessaire pour effectuer le trajet.
- Les horaires de travail.
- Les procès-verbaux de la gendarmerie ou le rapport de police (le cas échéant).
- Dans le cas d'interruption ou de détour lors du trajet, des précisions sur les motivations de cette interruption

**Maladie ne bénéficiant pas de la présomption d'imputabilité (maladie hors tableaux ou ne remplissant pas toutes les conditions du tableau RG) + Fixation du taux IPP minimum (25%) permettant l'étude d'imputabilité d'une maladie « hors tableau » (Application de l'art 37-8 D. 87-602)**

#### **Pièces à ajouter :**

- l'employeur transmet l'avis émis par le médecin de prévention
- l'expertise médicale qui aura pu être diligentée
- copie de la déclaration établie par l'agent ou son représentant ;
- copie du certificat médical initial ;
- copie de toutes pièces relatives à la maladie utiles à l'avis de la formation plénière (témoignages, rapports et constatations recueillis) ;
- documents médicaux reçus et transmis sous pli confidentiel
- indique à la formation plénière les éléments qui le conduisent à considérer que la maladie n'est pas essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions ;



**Art 5-1 5° - Protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires (SPV)**

- Application de l'article 1 D. 92-620 du 07/07/1992
- Attribution des prestations et indemnisations en lien avec le risque professionnel des SPV non fonctionnaires (ou qui ont expressément opté) = rente d'invalidité et arrêts +15j notamment
- π La composition particulière du « conseil médical » compétent est prévue par l'art 2
- π Arrêté du 10/07/1992 semble continuer à s'appliquer

### **Art 5-1 6° - Retraite pour invalidité et rente d'invalidité**

- Retraite pour invalidité à la demande ou d'office
- Retraite pour invalidité imputable et non imputable (en lien avec art 17 et 37 D. 87- 602)

→ Avis sur la réalité des pathologies, preuve de leur imputabilité, les conséquences et taux IPP qu'elles entraînent et incapacité permanente à l'exercice des fonctions.

#### **Pièces à ajouter :**

- Expertise AF3 remplie par l'employeur (partie administrative + ATI) et médecin agréé
- Décision de reconnaissance d'imputabilité AT/MP (le cas échéant) avec des expertises correspondantes
- Décisions d'attribution de l'ATI (CDC)
- Attestation de non reclassement (le cas échéant)
- Demande de l'agent (le cas échéant)
- Echanges avec l'agent au sujet des efforts de reclassement et PPR (en cas d'inaptitude au grade)

**Attention:** Dans la FPE (et FPH) la formation restreinte est compétente pour (15 ans de services):

- la liquidation anticipée de la retraite pour maladie incurable – art L24.I 4° CPCMR
- La liquidation anticipée de la retraite suite à maladie incurable du conjoint invalide – L.24.I 4°
- Pension « orphelin infirme » - art L40 CPCMR
- Majoration pour tierce personne – art 30bis CPCMR

**Rien ne le prévoit dans la FPT – la formation plénière semble rester compétente.**

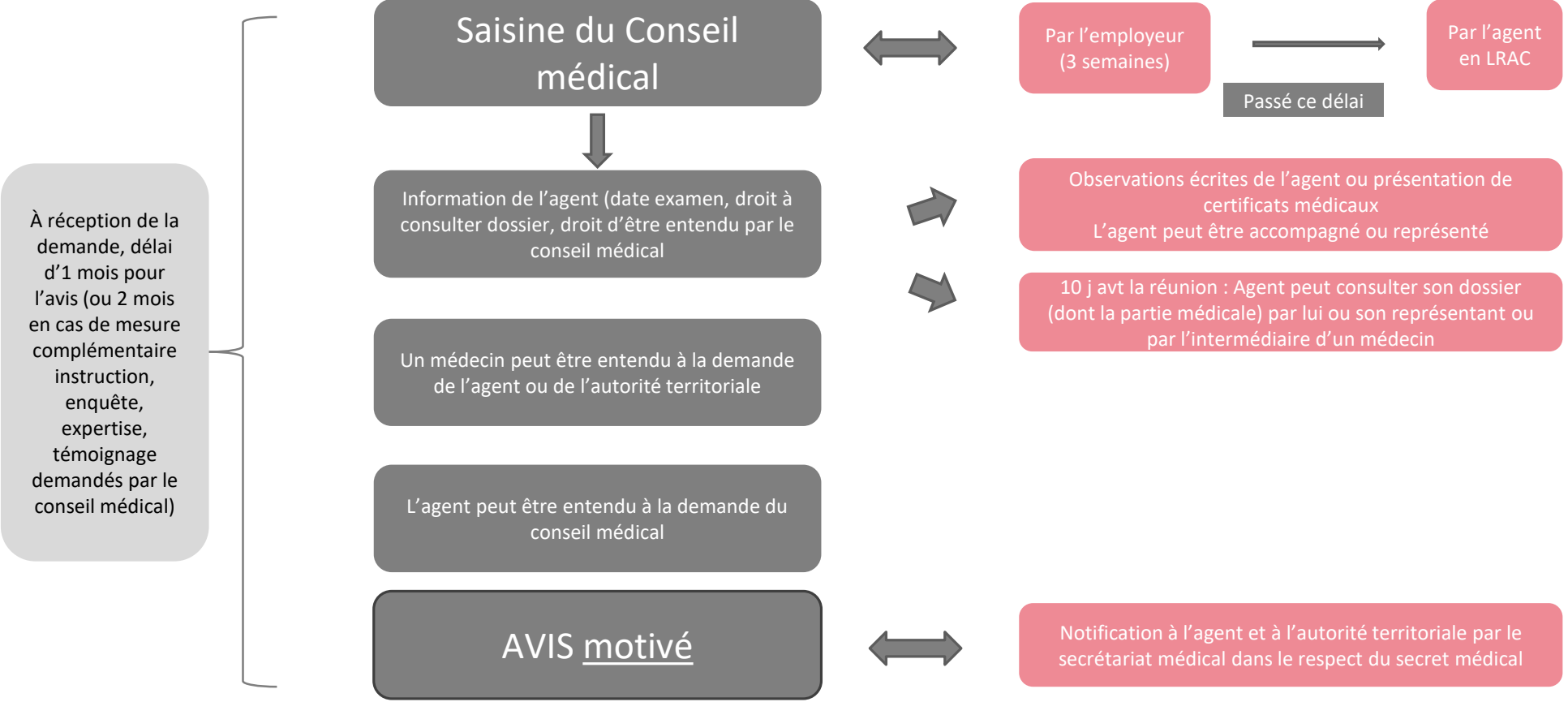
■ Art 1 D. décret n° 2005-372 du 20 avril 2005 relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels : Contestation de l'avis de la commission médicale du SDIS dans le cadre du projet de fin de carrière des SPP

■ Conseil médical n'est plus compétent dans les dossiers AIT (décret n°60-58 du 11/01/1960)

■ Formation plénière n'est plus compétente pour avis d'aptitude suite au CITIS. En cas de contestation de l'expertise – f. restreinte (CMS compris)

# Le conseil médical – zoom sur les procédures

## FORMATION PLENIERE – schéma procédure



π L'avis de la formation plénière est MOTIVE – art. 7.V

π L'avis de la formation restreinte n'est pas obligatoirement motivé (FPE- motivation obligatoire)

π L'avis du conseil médical est notifié dans le respect du secret médical, à l'autorité territoriale et à l'agent (nouveau) par le secrétariat du conseil médical par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette notification. – art 7.V al2

π L'autorité territoriale (et la CNRACL) informe(nt) le secrétariat du conseil médical des décisions qui sont rendues sur son avis.

#### CONTESTATION :

π **L'avis de la formation plénière** ne peut pas faire l'objet d'un recours (seule la décision prise par l'employeur sera contestable devant le juge administratif)

π **L'avis de la formation restreinte** peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil médical supérieur (CMS) à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale.

**Nouveau** : délai de 2 mois à/c de la notification de l'avis (art.17 décret 86-442 du 14/03/1986) et en l'absence d'avis émis par le CMS dans le délai de 4 mois après la date à laquelle il dispose du dossier (validation saisine plateforme de dématérialisation VADIM), l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé confirmé. Ce délai de 4 mois est suspendu lorsque le CMS fait procéder à une expertise médicale complémentaire.

L'employeur rend une nouvelle décision au vu de l'avis du CMS ou à défaut à l'expiration du délai de 4 mois.

La décision prise par l'employeur sera également contestable devant le juge administratif.



Pour toute question, contactez le Service Instances médicales au 05.49.06.31.40 ou 05.49.06.31.41  
ou par mail: [com-medical@cdg79.fr](mailto:com-medical@cdg79.fr)

# **Vers la mise en place de dispositifs de médiation**

La médiation, c'est quoi ?

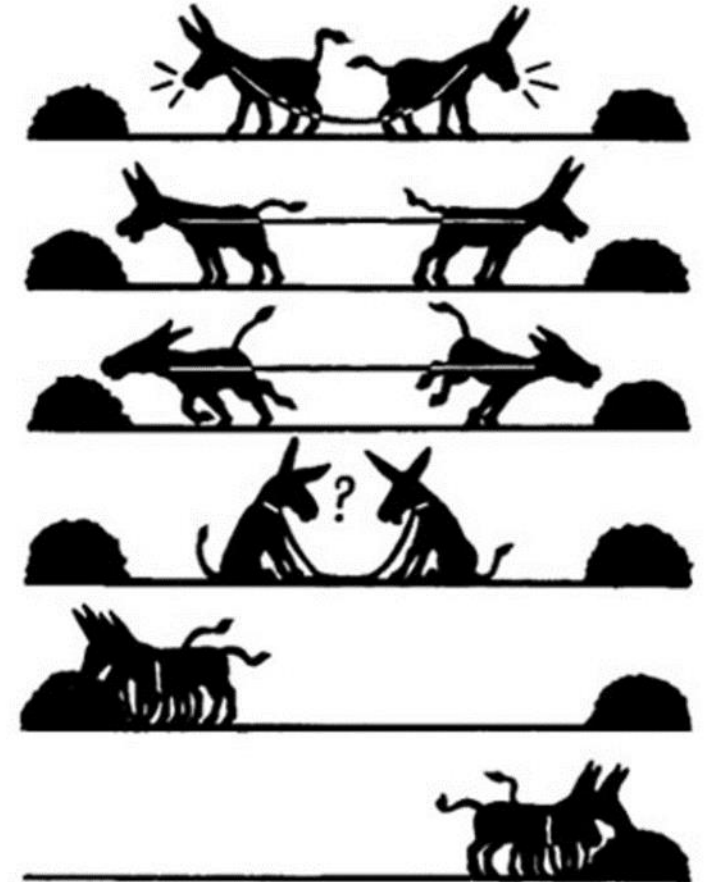




## Les contours de la médiation

*« Il n'y a pas que des gens qui ne s'entendent pas, il n'y a que des gens qui n'ont pas discuté » proverbe Wolof*

- Le monde du travail comme lieu de conflictualité...
- ... avec différents modes amiables de résolution des différends (MARD)
  - L'arbitrage : sentence donnée par un « juge » privé (peu utilisé dans les relations employeurs-employés)
  - La négociation :
    - distributive (recherche d'un gain propre au détriment de la partie adverse)
    - intégrative (recherche d'un gain mutuel : accord fifty-fifty)
    - raisonnée (recherche d'un intérêt commun : accord gagnant-gagnant)
  - La conciliation : travail sur les faits et préconisation de solutions
  - La médiation : travail sur les relations et sur les intérêts réciproques
- La médiation comme processus structuré, par lequel des parties en situation conflictuelle s'engagent de manière volontaire pour trouver une solution négociée, dans le respect des intérêts de chaque partie, par l'organisation d'échanges confidentiels, avec l'aide d'un tiers extérieur, le médiateur.



## Les enjeux de la médiation

« Il n'y a pas que des gens qui ne s'entendent pas, il n'y a que des gens qui n'ont pas discuté » proverbe Wolof

	<b>Voie de la médiation</b> <i>1 gagnant – 1 gagnant</i>	<b>Voie contentieuse</b> <i>1 gagnant – 1 perdant</i>
Délais	1 à 3 mois	22 mois <i>(délai moyen constaté en 1<sup>ère</sup> instance)</i>
Efficacité	Accord partagé et confidentiel	Décision unilatérale et publique
Opérationnalité	Caractère exécutoire de l'accord	Possibilité d'appel du jugement
Portée	Obligation de moyens	Obligation de moyens et de résultat
Coût	Tarif modéré (forfait)	Honoraires d'avocat et frais de procédure

# **Vers la mise en place de dispositifs de médiation**

Le contexte de la médiation dans la FPT



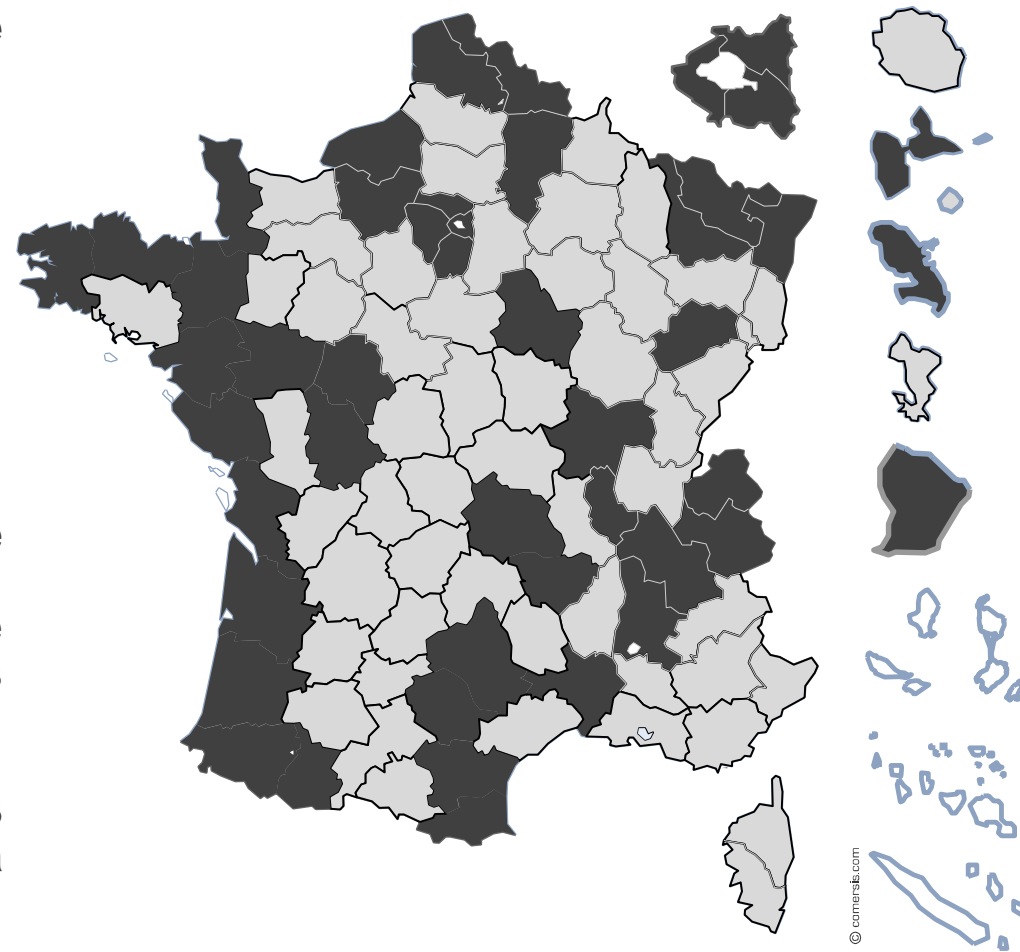
# La MPO expérimentée puis pérennisée avec la confirmation du rôle des CDG

« Il n'y a pas que des gens qui ne s'entendent pas, il n'y a que des gens qui n'ont pas discuté » proverbe Wolof

- 42 CDG expérimentateurs, dont 5 en Nouvelle-Aquitaine, entre avril 2018 et décembre 2021
- Bilan de l'expérimentation pour la FPT :
  - Nombre de MPO demandées : 832
  - Nombre de MPO engagées : 414
  - Nombre de MPO terminées : 313
  - Nombre d'accords enregistrés : 162
  - Taux de réussite : 52 %
  - Durée moyenne d'une MPO : 70 jours
- Des évolutions législatives et réglementaires récentes :
  - Loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire
  - Décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux

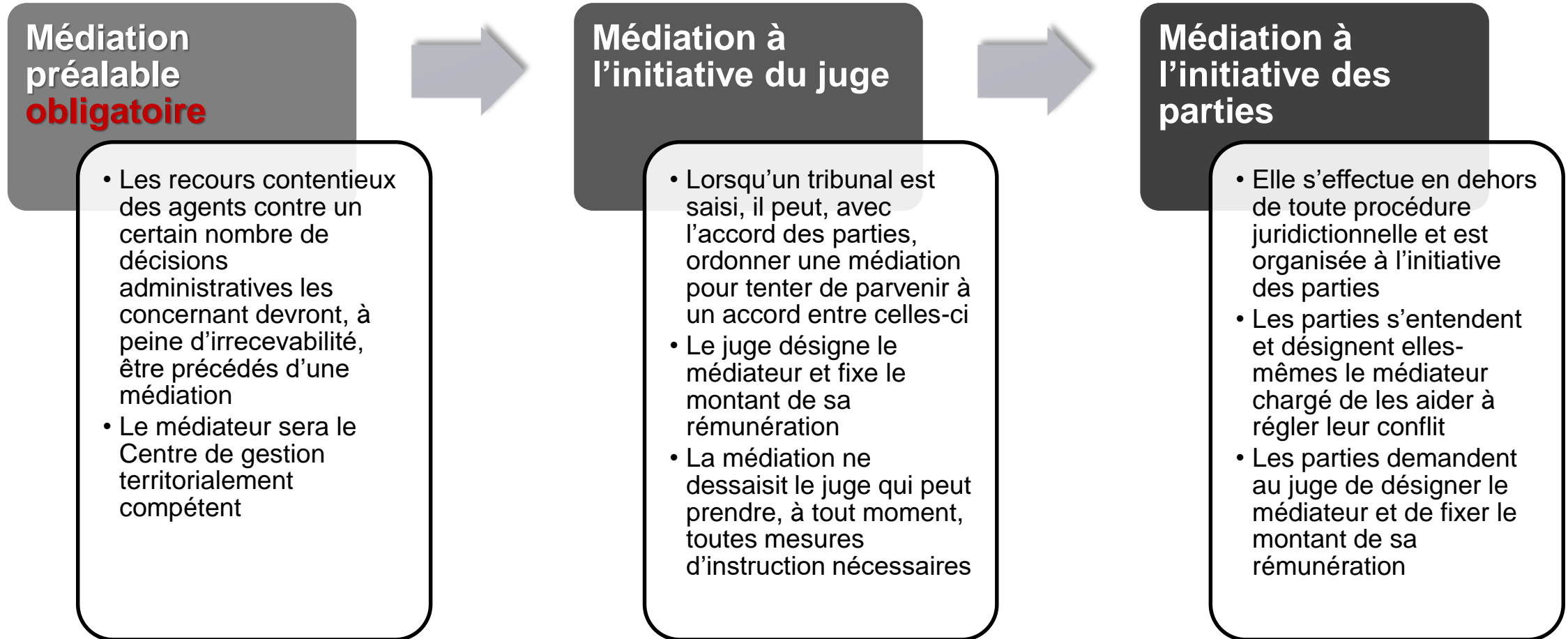


Médiations désormais inscrites à l'article 25-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et confiées aux CDG / L213-11 CJA



# Les différents types de médiation possibles pour les CDG

« Il n'y a pas que des gens qui ne s'entendent pas, il n'y a que des gens qui n'ont pas discuté » proverbe Wolof



## Les 7 domaines d'intervention de la MPO

« Il n'y a pas que des gens qui ne s'entendent pas, il n'y a que des gens qui n'ont pas discuté » proverbe Wolof



### Les situations individuelles défavorables relatives (liste exhaustive)

- à l'un des éléments de rémunération
- au refus de détachement, au placement en disponibilité ou en congés non rémunérés (contractuel)
- à la réintégration après détachement, disponibilité ou congé parental ou au réemploi après un congé non rémunéré
- au classement à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne
- à la formation professionnelle
- aux mesures appropriées prises à l'égard des travailleurs handicapés
- à l'aménagement des postes de travail en cas d'inaptitude(s) constatées

### Incompétence de la MPO pour (liste non exhaustive)



- l'entretien professionnel
- la discipline
- le temps de travail, les congés annuels ...
- les modalités d'entrée dans la FPT (contrats, concours...)
- la fin d'emploi dans la FPT (prorogation / fin de stage, licenciement...)
- ...

# **Vers la mise en place de dispositifs de médiation**

Les garanties et les étapes d'une médiation par le CDG



## Les principes et les valeurs garantis par la médiation

*« Il n'y a pas que des gens qui ne s'entendent pas, il n'y a que des gens qui n'ont pas discuté » proverbe Wolof*

CONFIDENTIALITÉ

```
graph TD; A[CONFIDENTIALITÉ] --> B[IMPARTIALITÉ]; B --> C[NEUTRALITÉ]; C --> D[INDÉPENDANCE]; D --> E[DILIGENCE]; E --> F[LOYAUTÉ];
```

IMPARTIALITÉ

NEUTRALITÉ

INDÉPENDANCE

DILIGENCE

LOYAUTÉ



# Les étapes d'un processus de médiation : l'exemple de la MPO

« Il n'y a pas que des gens qui ne s'entendent pas, il n'y a que des gens qui n'ont pas discuté » proverbe Wolof

## SAISINE

- Par l'agent dans les 2 mois de la décision défavorable explicite/implicite
- Par écrit
- Par un magistrat du TA si l'agent a directement saisi le TA à tort

- Contact des parties par le médiateur :
- Pour suspendre les délais/les effets de la décision durant la MPO
  - Pour rappeler ce qu'est la MPO
  - Pour obtenir leur accord sur la MPO

## MEDIATION

- Signature de la convention d'entrée et de participation à la médiation par les parties et le médiateur
- Durée maximale : 3 mois

- Déroulement d'entretiens individuels et/ou collectifs (en présence, le cas échéant, d'un conseil de chaque partie, si accepté par l'autre)

## ISSUE

- MPO fructueuse**
- Accord équilibré et respectueux des règles d'ordre pénal et public, trouvé entre et par les parties, susceptible d'être écrit, avec l'assistance du médiateur
  - Homologation possible par le juge
  - Information du TA

- MPO infructueuse**
- Interruption à tout moment ou constat d'infructuosité à l'issue
  - A l'initiative d'une des parties ou du médiateur
  - Rédaction d'un PV de fin
  - Renvoi au TA
  - Reprise du délai contentieux : 2 mois

# Les préalables principaux à la médiation

« Il n’y a pas que des gens qui ne s’entendent pas, il n’y a que des gens qui n’ont pas discuté » proverbe Wolof

## Chapitre 2 : Conditions particulières

La collectivité ou l’établissement signataire déclare signer la présente convention pour les types de médiations suivantes : *(cocher les cases concernées)*

- **La formation des équipes à la médiation**
- **L’adoption d’un tarif spécifique**
- **L’élargissement de la mission aux collectivités non affiliées**
- **La mise en place de conventions entre le CDG et les collectivités**
  - Pour la mission obligatoire de MPO (avec la mention obligatoire dans tous les actes)
  - Pour les missions facultatives de médiation à l’initiative du juge ou des parties
- **La mise en place de conventions de déport entre CDG ou avec la Coopération régionale**

- Médiation préalable obligatoire (MPO)** à l’encontre des décisions administratives mentionnées dans le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux. Elle s’engage alors à apposer la mention suivante sur toutes les décisions concernées :

*« Si vous désirez contester cette décision, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, et avant de saisir le tribunal administratif, vous devez obligatoirement saisir, par courrier, le CDG, pour qu’il engage une médiation. Vous devez joindre une copie de la décision contestée à votre demande.*

*Si cette médiation ne permet pas de parvenir à un accord, vous pourrez contester la présente décision devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la fin de la médiation. Vous devrez joindre à votre recours une copie de cette décision, ainsi qu’un document attestant de la fin de la médiation. »*

- Médiation à l’initiative du juge.**  
Cette médiation ne se mettra en œuvre que si la médiation est acceptée par la collectivité ou l’établissement signataire et la ou les personne(s) avec laquelle (lesquelles) elle (il) est en conflit. Une convention de mise en œuvre d’une médiation ordonnée par le juge sera établie pour chaque affaire et sera signée par les parties en conflit.
- Médiation conventionnelle.**  
Cette médiation ne se mettra en œuvre que si la médiation est acceptée par la collectivité ou l’établissement signataire et la ou les personne(s) avec laquelle (lesquelles) elle (il) est en conflit. Une convention de mise en œuvre d’une médiation conventionnelle sera établie pour chaque affaire et sera signée par les parties en conflit.



Pour toute question, contactez le Secrétariat général au 05.49.06.08.56 ou par mail: [secretariat-general@cdg79.fr](mailto:secretariat-general@cdg79.fr)

# Actualités juridiques et statutaires

---



### Sommaire

- ✓ Smic et relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique
- ✓ Rémunération du 1<sup>er</sup> mai
- ✓ Prime de revalorisation
- ✓ Télétravail
- ✓ RIFSEEP et agents contractuels (jurisprudence)
- ✓ Actualités :
  - Les élections professionnelles
  - Le Rapport Social Unique

# **Salaire minimum de croissance (SMIC) et relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique**

---

### Salaire minimum de croissance (SMIC) et minimum de traitement

Au 1<sup>er</sup> mai 2022, le montant brut du SMIC horaire s'établit à **10,85 €** (contre 10,57 € au 1<sup>er</sup> janvier 2022).

*soit 1 645,58 € mensuels sur la base de travail de 35 heures hebdomadaires.*

Le minimum garanti est lui porté à **3,86 €** (contre 3,76 € au 1<sup>er</sup> janvier 2022).

*Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance*

## Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Au 1<sup>er</sup> mai 2022, aucun fonctionnaire ne se retrouve rémunéré en-dessous du SMIC.

**Le décret n°2022-586 du 20 avril 2022** relève le minimum de traitement dans la fonction publique à l'indice majoré 352 correspondant à l'indice brut 382 (*contre l'indice majoré 343 correspondant à l'indice brut 371 jusqu'à présent*).

Sont concernés, les agents dont le traitement de base relève

Échelle C1	Échelle C2	Les grades du Nouvel Espace Statutaire (rédacteur, technicien...)	Le grade d'agent de maîtrise
Du 1 <sup>er</sup> au 7 <sup>ème</sup> échelon inclus	Du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>ème</sup> échelon inclus	Du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>ème</sup> échelon inclus	Du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>ème</sup> échelon inclus



# Rémunération des agents publics travaillant le 1<sup>er</sup> mai

---



### Rémunération des agents publics travaillant le 1er mai

- ❑ Jusqu'à présent, **le 1<sup>er</sup> mai était un jour férié comme les autres** s'agissant de la rémunération des **agents publics** contrairement aux salariés de droit privé dont la rémunération est « doublée ».
- ❑ Les collectivités territoriales et leurs établissements publics pouvaient toutefois délibérer pour instaurer certaines primes en cas de travail les jours fériés (exemples: indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés, IHTS)
- ❑ Suite à la publication du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), de nouvelles dispositions sont applicables.

### Rémunération des agents publics travaillant le 1er mai

- ❑ En effet, l'article L621-9 du CGFP dispose que le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées aux articles L.3133-4 et L.3133-6 du code du travail:
- ❑ L'article L3133-4 rappelle que le 1<sup>er</sup> mai est un **jour férié et chômé**.
- ❑ L'article L3133-6 dispose que dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, **en plus du salaire correspondant au travail accompli**, à une **indemnité égale au montant de ce salaire**. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

### Rémunération des agents publics travaillant le 1er mai

- ❑ Avec cette nouvelle rédaction, les **agents publics** et les **salariés de droit privé** se voient appliquer les **mêmes règles** lorsque ceux-ci sont amenés à travailler le 1<sup>er</sup> mai sur décision de leur employeur.
- ❑ Ainsi, lorsque l'autorité territoriale demande à un agent de travailler le 1<sup>er</sup> mai, l'agent devrait **percevoir la rémunération qui lui est due ainsi qu'une indemnité égale au montant de la rémunération perçue au titre du 1<sup>er</sup> mai.**
- ❑ Le CGFP est censé avoir été adopté "à droit constant", c'est-à-dire que ne doivent être rassemblées dans ce code que les lois en vigueur à la date de leur adoption.
- ❑ Mais, l'article L621-9 du CGFP a une valeur législative et doit être respecté.
- ❑ Une avancée à mesurer: en l'état, il est difficile de mettre en œuvre cette indemnité du 1<sup>er</sup> mai en l'**absence de précision sur les modalités de calcul.**
- ❑ La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a été sollicitée afin **d'apporter des précisions** sur la rémunération des agents publics travaillant le 1<sup>er</sup> mai.

# Prime de revalorisation

---



### Prime de revalorisation

❑ Certains agents de la fonction publique territoriale exerçant des fonctions d'accompagnement auprès des publics fragiles peuvent bénéficier d'une **prime de revalorisation**.

❑ Son montant est **équivalent au complément de traitement indiciaire (CTI)** soit **49 points d'indice majoré** (actuellement **229,62 €** brut mensuels). Il suit l'évolution de la valeur du point d'indice.

## Prime de revalorisation

### Prime de revalorisation de 49 points d'indice majoré (actuellement 229,62 euros brut)

Agents concernés	Fonctions	Lieu d'exercice
<p>❖ <b>Fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseillers territoriaux socio-éducatifs</li> <li>- Assistants territoriaux socio-éducatifs</li> <li>- Educateurs territoriaux de jeunes enfants               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux</li> </ul> </li> <li>- Agents sociaux territoriaux</li> <li>- Psychologues territoriaux</li> <li>- Animateurs territoriaux</li> <li>- Adjointes territoriales d'animation</li> </ul> <p>❖ <b>Agents contractuels de droit public</b></p>	<p>Exerçant, à titre <b>principal</b>, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Service d'aide sociale à l'enfance</li> <li>❖ Service de protection maternelle et infantile</li> <li>❖ Établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article L.312-1 du code de l'action sociale (exemple : EHPAD, foyers d'accueil, services d'aide à domicile, etc.) lorsqu'ils sont créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements</li> <li>❖ Services départementaux d'action sociale</li> <li>❖ Centres communaux d'action sociale (CCAS) et les Centres intercommunaux d'action sociale (CIAS)</li> </ul>

## Prime de revalorisation

❑ Les agents concernés :

**Prime de revalorisation de 49 points d'indice majoré (actuellement 229,62 euros brut)**

Agents concernés	Fonctions	Lieu d'exercice
<p>❖ <b>Fonctionnaires</b></p> <p>❖ <b>Agents contractuels de droit public</b></p>	<p>Exerçant des <b>missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées</b></p>	<p>Services d'aide et d'accompagnement à domicile mentionnés aux <u>6° et 7° du I de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles</u></p>



## Prime de revalorisation

### □ Les agents concernés :

Prime de revalorisation de 49 points d'indice majoré (actuellement 229,62 euros brut)		
Agents concernés	Fonctions	Lieu d'exercice
<p>❖ <b>Fonctionnaires</b></p> <p>❖ <b>Agents contractuels de droit public</b></p>	<p>Exerçant les fonctions de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- psychologue,</li> <li>- aide-soignant,</li> <li>- infirmier,</li> <li>- cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation,</li> <li>- masseur</li> <li>- kinésithérapeute,</li> <li>- pédicure podologue,</li> <li>- orthophoniste,</li> <li>- orthoptiste,</li> <li>- ergothérapeute,</li> <li>- audioprothésiste,</li> <li>- psychomotricien,</li> <li>- sage-femme,</li> <li>- puéricultrice cadre de santé,</li> <li>- puéricultrice,</li> <li>- auxiliaire de puériculture,</li> <li>- diététicien,</li> <li>- aide médico-psychologique,</li> <li>- auxiliaire de vie sociale</li> <li>- accompagnant éducatif et social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés à <a href="#">l'article L.312-1 du code de l'action sociale</a> (exemple : EHPAD, foyers d'accueil, <u>services d'aide à domicile</u>, etc.)</li> <li>❖ Services d'aide sociale à l'enfance</li> <li>❖ Services départementaux de protection maternelle et infantile</li> <li>❖ Établissements d'information, de consultation ou de conseil familial et les centres de santé sexuelle</li> <li>❖ Centres de lutte contre la tuberculose relevant d'un département</li> <li>❖ Centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic</li> </ul>

### Prime de revalorisation

❑ Certains agents de la fonction publique territoriale exerçant des fonctions de **médecin** au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux, en particulier la protection maternelle infantile, peuvent bénéficier d'une **prime de revalorisation**.

❑ Son montant mensuel est de **517 € bruts**.

❑ Cette prime est exclusive de la prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public.

## Prime de revalorisation

### Prime de revalorisation d'un montant brut de 517 euros

Agents concernés	Fonctions	Lieu d'exercice
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Fonctionnaires</b></li> <li>❖ <b>Agents contractuels de droit public</b></li> </ul>	<p>Exerçant les fonctions de médecin</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés à <a href="#">l'article L.312-1 du code de l'action sociale</a> (exemple : EHPAD, foyers d'accueil, services d'aide à domicile, etc.)</li> <li>❖ Services d'aide sociale à l'enfance</li> <li>❖ Services départementaux de protection maternelle et infantile</li> <li>❖ Établissements d'information, de consultation ou de conseil familial et les centres de santé sexuelle</li> <li>❖ Centres de lutte contre la tuberculose relevant d'un département</li> <li>❖ Centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic</li> </ul>

### Prime de revalorisation

- ❑ Cette prime est **exclusive de la prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant au sein des EHPAD (voir infra)**.
- ❑ S'agissant d'une prime, son versement n'est **pas obligatoire**.
- ❑ Elle est versée mensuellement à terme échu et suit le sort du traitement.
- ❑ Sa mise en place nécessite une **délibération, après avis du Comité Technique**.

### Prime de revalorisation

- ❑ Elle est cumulable avec le RIFSEEP mais pas avec le complément de traitement indiciaire.
- ❑ Pour les agents exerçant dans plusieurs établissements, services et structures, le montant de ces primes est **calculé au prorata du temps accompli**, dans chacune des structures pouvant ouvrir droit à son versement.

*Décret n°2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la FPT*

### Prime de revalorisation des médecins coordonnateurs

- ❑ Création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale.
- ❑ Sa mise en place nécessite une **délibération, après avis du Comité Technique.**
- ❑ Son montant mensuel est de **517 €** bruts, versée mensuellement à terme échu et suit le sort du traitement.
- ❑ Elle est cumulable avec le RIFSEEP mais pas avec la prime de revalorisation (dont le montant correspondant au complément de traitement indiciaire).

### Prime de revalorisation des médecins coordonnateurs

- ❑ Création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale.
- ❑ Son montant mensuel est de **517 €** bruts, versée mensuellement à terme échu et suit le sort du traitement.
- ❑ Elle est cumulable avec le RIFSEEP mais pas avec la prime de revalorisation (dont le montant correspondant au complément de traitement indiciaire).
- ❑ Pour les agents exerçant dans plusieurs établissements, services et structures, le montant de ces primes est **calculé au prorata du temps accompli**, dans chacune des structures pouvant ouvrir droit à son versement.
  
- ❑ Sa mise en place nécessite une **délibération, après avis du Comité Technique**.

*Décret n°2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes publics*

### Prime de revalorisation

□ Sur le site internet du CDG79, retrouvez toutes les informations concernant la prime de revalorisation :

[Accueil / Les ressources humaines / Rémunération / Les primes et indemnités](#)

Une note et un modèle de délibération sont disponibles !

... et toutes les informations sur le complément de traitement indiciaire :

[Accueil / Les ressources humaines / Rémunération / Les éléments obligatoires](#)

Une note et des modèles (arrêté individuel et avenant contrat) sont disponibles !



# Télétravail

---



### Télétravail

Quelques points de vigilance :

- Télétravail et travail à distance, deux notions à distinguer
- Télétravail = un mode d'organisation du travail  
≠ une position statutaire, un droit, une obligation
- Cadre juridique du télétravail, 2 temps :  
Accord cadre du 13 juillet 2021 + décret 11 février 2016  
Par délibération au sein de la collectivité ou de l'établissement public

### Télétravail

Quelques points de vigilance :

**Situation 1** : pas de délibération, le télétravail ne peut pas être demandé

**Situation 2** : délibération, accord individuel selon les conditions prévues par la délibération

### Télétravail

Quelques points de vigilance :

- Le médecin du travail (ex médecin de prévention) **n'est pas prescripteur du télétravail**
- Cas dans lesquels il est saisi (avis):
  - à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifie (demande initiale + renouvellement), droit commun
  - pour les agents vulnérables, en cas de désaccord sur les mesures de protection renforcées, durant l'état d'urgence/crise sanitaire soit jusqu'au 31 juillet 2022 (prorogation état d'urgence ?)


# RIFSEEP ET AGENTS CONTRACTUELS

---



### RIFSEEP et agents contractuels

#### Un point de vigilance :

- Jurisprudence européenne CJUE 20 juin 2019 Affaire C-72/18 : la situation juridique de l'agent (statutaire ou contractuelle) ne peut, sans raison objective, justifier l'exclusion des agents contractuels placés dans une situation comparable du bénéfice d'un complément de rémunération, dont le versement est lié à la seule ancienneté, s'ils remplissent les conditions objectives prévues pour son octroi.
- 
- En droit national : attribution du RISFEPP, seules les missions exercées par l'agent contractuel sont à prendre en compte pour définir le montant du RIFSEEP octroyé, et non pas selon la durée de l'engagement ou de durée d'emploi (TA Nantes, 2 juin 2022, n°2106895).

**LES ELECTIONS  
PROFESSIONNELLES  
8 DECEMBRE 2022**



### ■ Fin juin – Début juillet :

Envoi des tableaux Excel en vu d'établir les pré-listes électorales

- Vérification des agents inscrits
- Ajout et suppression selon les derniers mouvements
  - Retour attendu au CDG pour le **12 août 2022**, accompagné des justificatifs (arrêtés, contrats).

### ■ Début septembre 2022 :

Envoi des pré-listes électorales pour les ultimes corrections

- Le délai de retour au CDG sera très court : **le 20/09/2022 dernier delai**

■ 27 septembre 2022 : envoi des listes électorales définitives aux collectivités et établissements pour publication des listes :

**le 9 octobre 2022 (dimanche) donc 7 octobre 2022**

*Les agents auront alors jusqu'au 19 octobre 2022 pour demander un ajout ou une suppression sur les listes électorales*

❖ **Anticiper le plus possible : les recrutements, les renouvellements de contrat ...**

- **Envoyer au fur et à mesure tous les actes modifiant la carrière des agents, nouveaux recrutements départs, disponibilité etc...**



- Le matériel de vote sera adressé directement aux adresses personnelles des agents :
- Chaque agent recevra à son domicile une enveloppe par scrutin (2 par agents)
- A partir du 23 novembre 2022



- Pour ceux qui ne l'aurait pas encore fait...
- N'oubliez pas d'adresser très rapidement au service Expertise RH la liste de vos agents avec leur adresse personnelle (demande par mail début juin) et de nous signaler tout changement d'adresse

# LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

RSU 2021 Collecte des données en 2022



## **La campagne "Rapport social Unique 2021" est en cours de préparation**

Suite à la parution début janvier 2022 de l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales, les centres de gestion sont en train de réaliser les développements nécessaires à la mise à niveau de leur application <https://www.donnees-sociales.fr/> qui sera le seul mode de collecte pour ces indicateurs.

Compte tenu des développements techniques à mettre en œuvre, l'application de collecte des données n'a pu ouvrir dans les délais habituels.

**La saisie devrait pouvoir débuter  
la seconde quinzaine de juillet 2022**

**Vous recevrez vos identifiants et mots de passe temporaires  
pour débuter votre saisie**



Pour toute question, contactez le Service Expertise RH ([expertise-rh@cdg79.fr](mailto:expertise-rh@cdg79.fr)) ou le Conseil juridique et statutaire

# AGENDAS DES INSTANCES... des prochains mois

---

## Conseil médical en formation plénière (ex commission de réforme)

Mardi 30 août (dépôt limite des dossiers 9 août)

Mardi 20 septembre (dépôt limite des dossiers 30 août)

## Conseil médical en formation restreinte (ex comité médical):

Mercredi 6 juillet

Jeudi 1er septembre

## Comité technique (futur comité social territorial)

Mardi 6 septembre à 14h00 (Date limite de réception des dossiers : 9 août)

**CAP/CCP:** *sous réserve de réception de dossier de saisine*

Lundi 11 juillet (Date limite de dépôt des dossiers au CDG : Lundi 20 juin)

Lundi 3 octobre (Date limite de dépôt des dossiers au CDG : Lundi 12 septembre)



Suivez nous sur  |  | 

et sur [www.cdg79.fr](http://www.cdg79.fr)





Merci de votre attention