



A LA
RENCONTRE
DES
TERRITOIRES

Les Cafés du Printemps



Devoir de réserve

Un agent est-il libre de ses propos sur une messagerie privée ?

NON

Un comportement relevant de la vie privée de l'agent public peut être de nature à justifier une sanction disciplinaire.

TA Rouen, 26/10/2021, n° 2004524 (propos racistes, misogynes, antisémites ou discriminatoires tenus par un gardien de la paix sur WhatsApp)

Devoir de réserve

Une secrétaire de mairie bénéficie-t-elle de la protection des lanceurs d'alerte lorsqu'elle critique de façon virulente, par une lettre adressée aux membres du conseil municipal, les agissements et la gestion des affaires communales par le maire ?

NON

Le fait de dénigrer le maire quant à la probité et la qualité de sa gestion constitue un manquement à l'obligation de réserve.

CAA Nantes, 1/6/2021, n° 19NT03158

Lanceur d'alerte



Personne physique



Crime ou délit, menace
ou violation de la loi ou
du règlement



De bonne foi et ayant
eu personnellement
connaissance des faits

LANCEUR D'ALERTE



Alerte
adressée au
choix...



Signalement possible
au Défenseur des
droits pour orientation

En interne :

- au supérieur hiérarchique
- ou à l'autorité territoriale
- ou au référent alerte éthique

En externe :

- à l'autorité compétente
- ou à la justice
- ou à un organe européen

**Signalement
public en cas de
danger grave et
imminent,
d'urgence ou de
risque de
préjudice
irréversible**

Création et vacance d'emplois

Une commune peut-elle conclure un marché public avec une société privée pour assurer les missions administratives du secrétariat de mairie ?

NON

Aucune disposition ne permet à une commune de déroger au principe selon lequel ses emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires ou, dans certains cas définis par le CGFP, par des agents contractuels.

CAA Nantes, 29/10/2021, n° 20NT02088

Recrutement

La visioconférence peut-elle être utilisée dans le cadre d'un jury de recrutement ?

OUI

Le candidat doit pouvoir identifier à tout moment l'ensemble des membres du jury et s'assurer de leur participation effective à l'audition (caméras et micros allumés).

CE, 29/12/2021, n° 446541

Mutation

Un fonctionnaire sous le coup d'une enquête pénale doit-il en informer la collectivité auprès de laquelle il postule ?

NON

Aucune disposition ne contraint un fonctionnaire à informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause.

CE, 30/12/2021, n° 441863

Non-renouvellement d'un CDD

La décision de non-renouvellement d'un CDD prise en raison de fautes disciplinaires doit-elle respecter une procédure contradictoire préalable ?

OUI

L'intéressé doit être mis à même de faire valoir ses observations et de demander la communication de son dossier. Tel est le cas lorsque l'administration informe en temps utile l'agent de son intention de ne pas renouveler le contrat.

TA Besançon, 27/1/2022, n° 2001781

Report d'un solde d'heures négatif

L'administration peut-elle reporter les heures qui n'ont pas été réalisées par un agent annualisé du fait des plannings mis en place ?

OUI

L'administration a la faculté de reporter l'année suivante les heures non réalisées, mais pas au-delà d'une année.

CAA Douai, 22/3/2022, n° 21DA00033

Congés annuels

Le fonctionnaire a-t-il droit à l'indemnisation des congés annuels qu'il n'a pu prendre du fait d'un congé de maladie avant son départ en retraite ?

OUI

Dans la limite d'un délai de report fixé à 15 mois et de 4 semaines de congés par année de référence.

CE, 22/6/2022, n° 443053

Entretien professionnel

Un supérieur hiérarchique peut-il formuler de nouvelles observations après celles de l'agent évalué ?

NON

L'ajout de telles observations constitue un vice de procédure qui prive l'agent d'une garantie liée au principe du contradictoire.

CAA Nantes, 19/7/2022, n° 21NT00286

Congés annuels

Un agent fautif peut-il être placé d'office en congés annuels dans l'intérêt du service ?

NON

Si le chef de service peut refuser ou imposer des périodes de congés lorsque les nécessités du service l'exigent, en revanche, en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, ce dernier peut être suspendu de ses fonctions avec saisine du conseil de discipline.

CAA Toulouse, 19/9/2022, n° 19TL05036

LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS



Références réglementaires

- **Décret n° 85-603 modifié le 13 avril 2022** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.
- **Code général de la fonction publique article L812-4**

Objectif et missions du service de médecine preventive

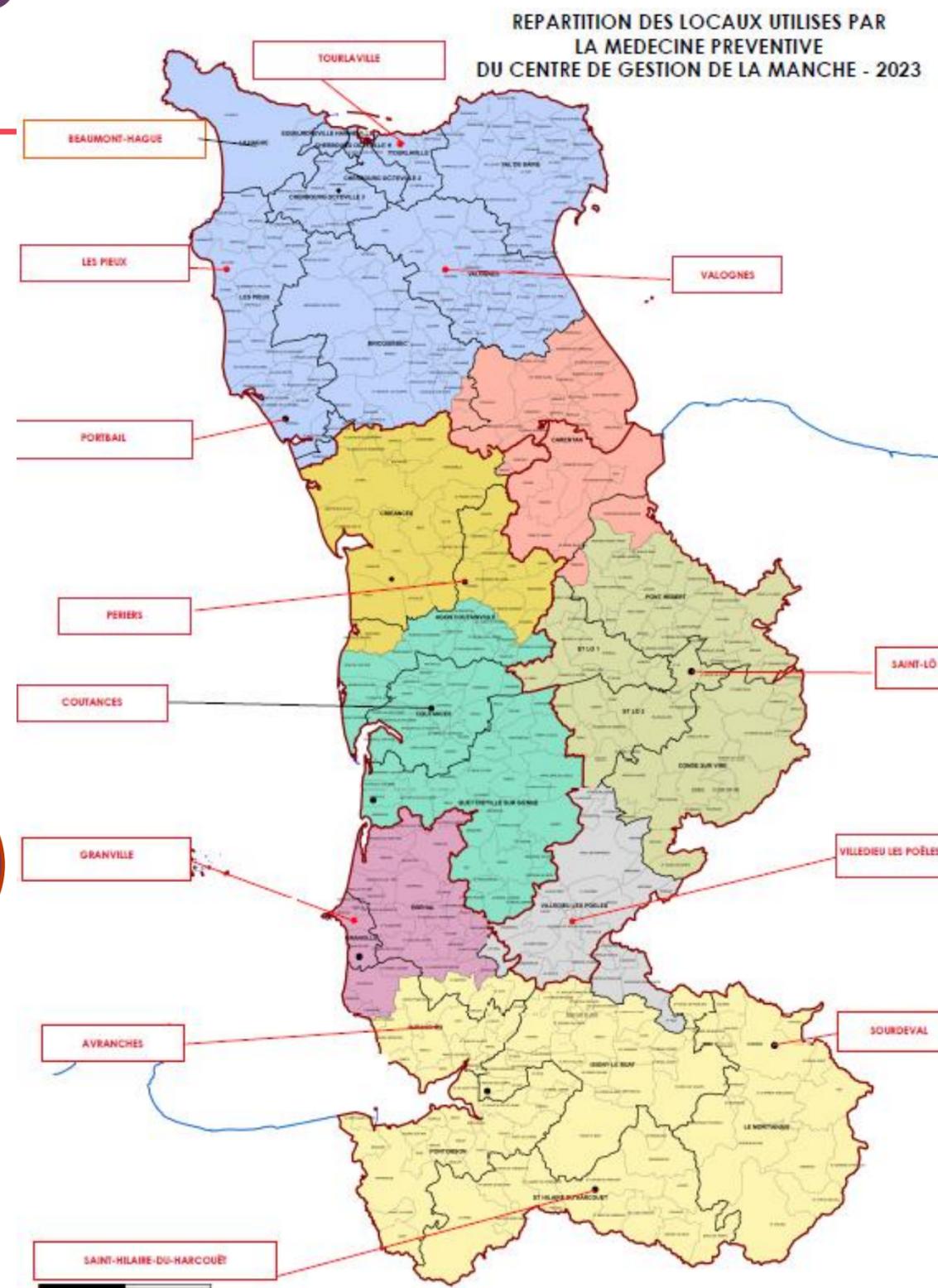
Eviter l'altération de la santé du fait du travail

Assurer la surveillance médicale individuelle

Réaliser des actions en milieu professionnel

Conseiller l'autorité territoriale, l'agent et ses représentants en termes de SST

Organisation du service



Secteur Nord :
Dr DEJONGHE
Mélanie LESOIF

Secteur Centre :
Dr RAKOTONDRA MASY
Emmanuelle DUFOUR
Yveline LEMENOREL

Secteur Sud :
Dr HELAINE
Fabienne PARIGNY

La surveillance médicale “simple”

La VIP: Visite d'information et de prévention

Quand ? Au minimum tous les 2 ans

Par qui ? Médecin ou Infirmière

Objectifs :

- Vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec le poste occupé
- Prévenir ou éviter toute altération de la santé en lien avec l'environnement professionnel.

Interroger l'agent sur son état de santé

Informé sur les risques au poste de travail

Sensibiliser sur les moyens de prévention

Informé sur les modalités de suivi

Orienter vers le médecin du travail si nécessaire

La surveillance médicale particulière (SMP)

Quand ? Tous les ans ou tous les 2 ans (définie par le médecin)

Par qui ? Médecin pour la première visite
Ensuite alternance médecin / Infirmière

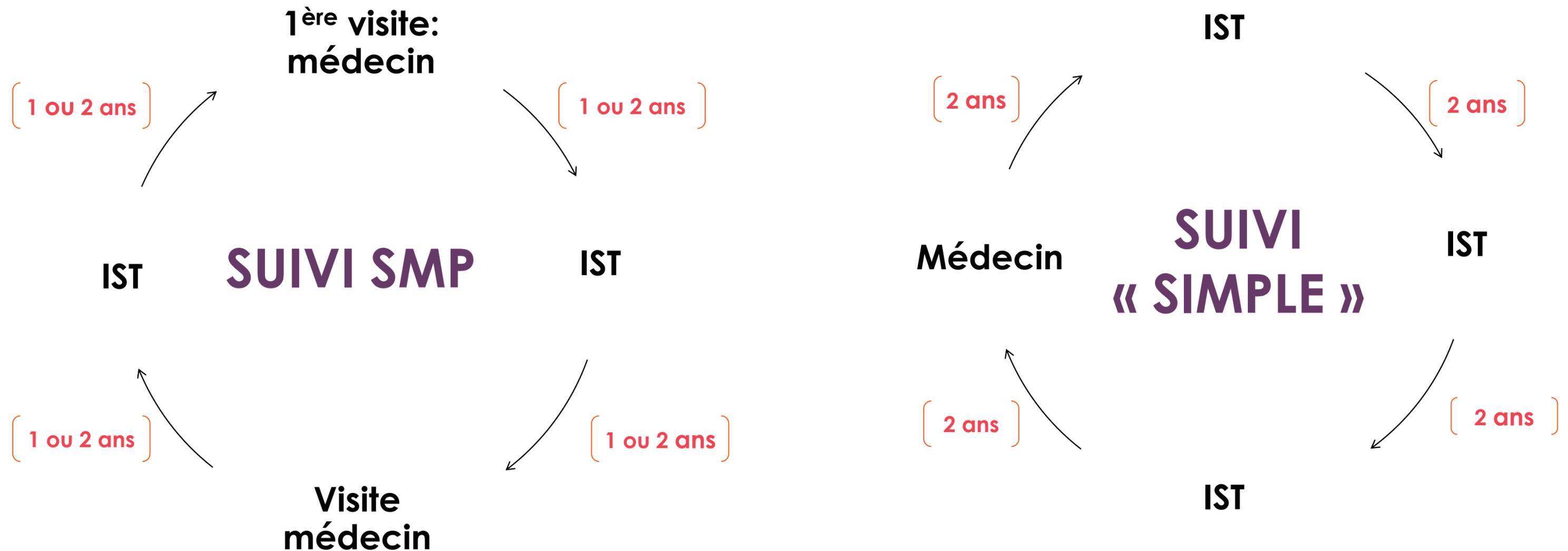
Pour qui?

Personnes en situation de handicap
Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
Agents réintégrés après un congé de longue maladie
(CLM) ou de longue durée (CLD)
Agents souffrant de pathologies particulières
Apprentis et les moins de 18 ans

Travail de nuit
Habilitation électrique
Autorisation de conduite
Amiante
Plomb
Agents CMR
Agents biologiques

Rayonnements ionisants
Hyperbare
Manutention manuelle (>55Kg)
Chutes de hauteur
Champs électromagnétiques

Synthèse suivi périodique



Organisation de la visite

La collectivité contacte le CDG
Pour toute nouvelle embauche
En fonction de la périodicité des
visites des agents

**En précisant si il s'agit d'une
surveillance simple ou particulière**

Le CDG propose
une date de RDV

La collectivité édite une
convocation qu'elle remet à
l'agent



Le Président
à
«IDENTITÉ»
«ADRESSE1»
«ADRESSE2»
«CP» «VILLE» «CEDEX»

Dossier suivi par Choisissez un élément.
Service de médecine préventive

Saint-Lô, le 10 mars 2023

«TITRE»,

Dans le cadre du suivi médical des agents, mis en œuvre conformément au règlement intérieur du service de médecine préventive, la visite médicale de Monsieur organisée par le Centre de Gestion aura lieu le :

jeudi 19 janvier 2023 à 14h00
avec Choisissez un élément.

dans le local situé :
Choisissez un élément.

Je vous remercie d'avertir Choisissez un élément. qu'Choisissez un élément. devra se munir à cette occasion de :

- Sa fiche de poste
- Son carnet de vaccination
- D'un flacon d'urine du matin
- Des résultats des derniers examens médicaux en sa possession (radiographies, examens de sang, etc.)

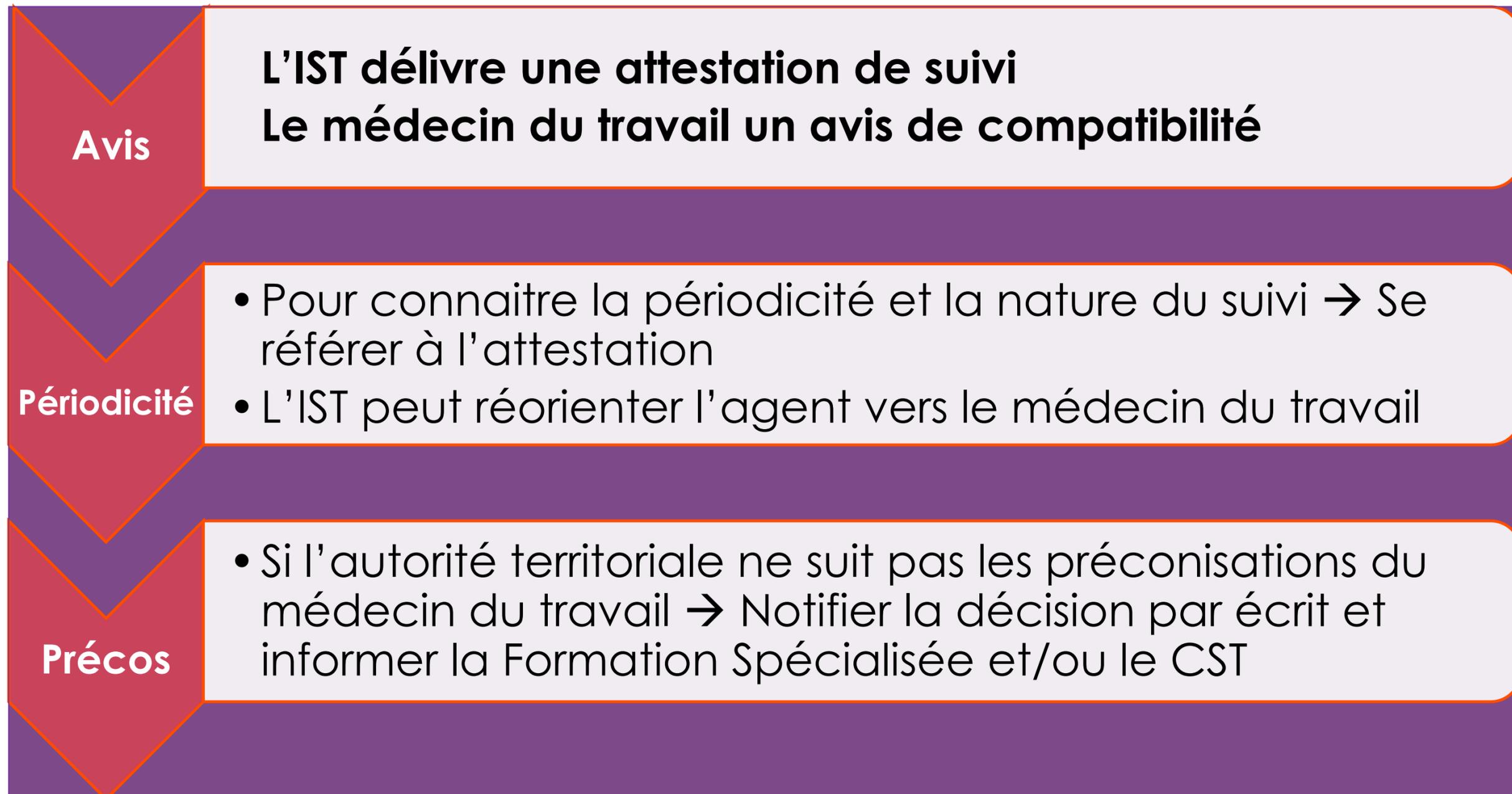
Mes services demeurent à votre disposition pour vous fournir toutes informations complémentaires que vous jugeriez utiles d'obtenir.
Vous remerciant de votre confiance,

Je vous prie de croire, «TITRE», en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le Président,
Pour le Président
et par délégation,
La Directrice,

Maguelonne ZAMOUTH

A l'issue de la visite



Les autres visites

Visite de pré - reprise

- Avec le médecin du travail
- Sur demande de l'agent ou de son médecin traitant
- Elle permet d'anticiper sur les conditions de retour à l'emploi

Visite de reprise

- Avec le médecin du travail
- Sur demande de la collectivité à l'issue d'un arrêt de travail
- Elle est obligatoire à la réintégration d'un agent après un CLM ou CLD
- Bien que n'étant pas réglementaire dans les autres situations, celle-ci est fortement conseillée

Visite à la demande de l'agent

- Avec le médecin du travail ou l'IDEST
- Sans que l'administration ait à en connaître le motif
- Demande auprès de la collectivité ou du CDG directement

Visite à la demande de la collectivité

- Avec le médecin du travail
- Préciser au médecin le motif, le contexte ...
- Informer l'agent du motif

Nouvelle page « modèles d'actes » sur le site internet

[LIEN VERS LE SITE](#)

 **de lisibilité**

Présentation par grands thèmes

RECRUTEMENT

TEMPS DE TRAVAIL

FIN DE FONCTIONS

POSITIONS
STATUTAIRES

MALADIE

MUTUELLE

CARRIERE

REMUNERATION

REFERENT
SIGNALEMENT

Nouvelle page « modèles d'actes » sur le site internet

[LIEN VERS LE SITE](#)

 **de contenu**



Carrières : nouveaux modèles d'arrêtés

- nomination sans reprise en C1 et C2, classement en C1 et titularisation
- détachement, disponibilité, congé parental
- modification du temps de travail
- mutation
- temps partiel
- nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- radiation



Maladie : modèles de courriers pour expertise médecins agréés

Nouvelle page « modèles d'actes » sur le site internet

[LIEN VERS LE SITE](#)

 de facilité



Des outils de calcul en lien dans certains modèles d'arrêtés

- reprises des services antérieurs pour nomination grades échelle C1
- date de titularisation
- reliquat d'ancienneté en cas de réintégration suite à disponibilité, congé parental, etc.
- durée entre deux dates et proratisation

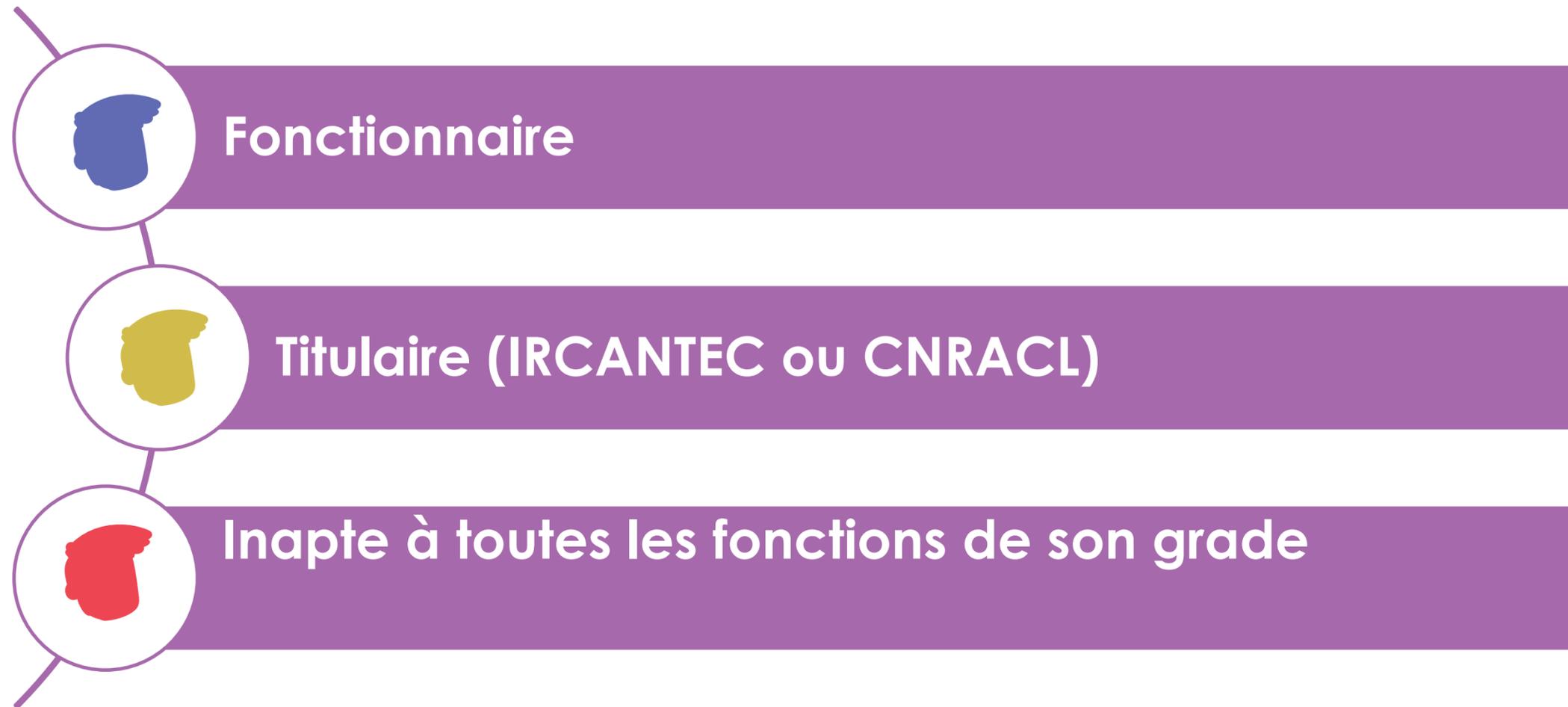
La Période de Préparation au Reclassement

Décret 2019-172 du 5 mars 2019



Qui ?

3 critères cumulatifs :



Exclus du dispositif :

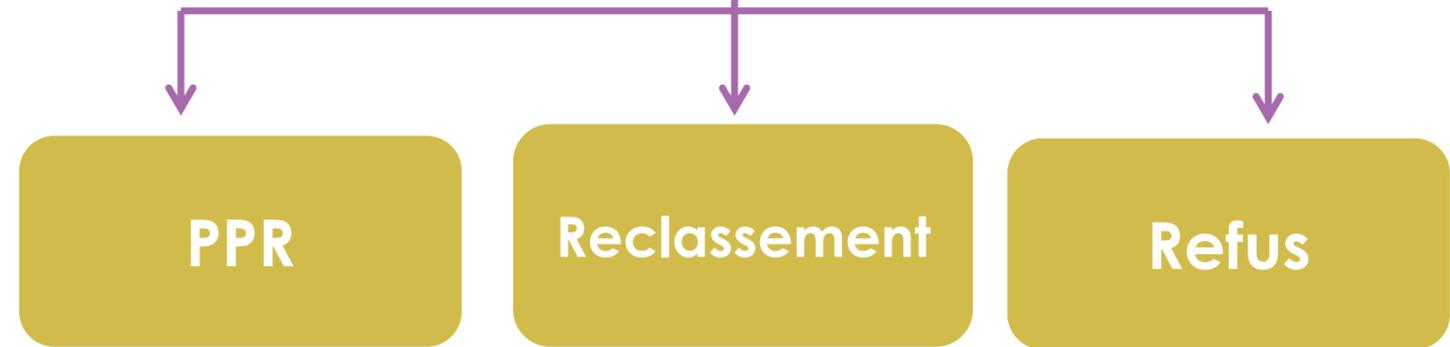
- Fonctionnaire stagiaire
- Contractuel
- Agent inapte à son poste
- Agent inapte à toute fonction

Quoi ?

UN DROIT OU
UNE
OBLIGATION ?

Avis d'inaptitude définitif aux fonctions du grade

Courrier de l'employeur



Un droit pour l'agent

Une obligation pour l'employeur

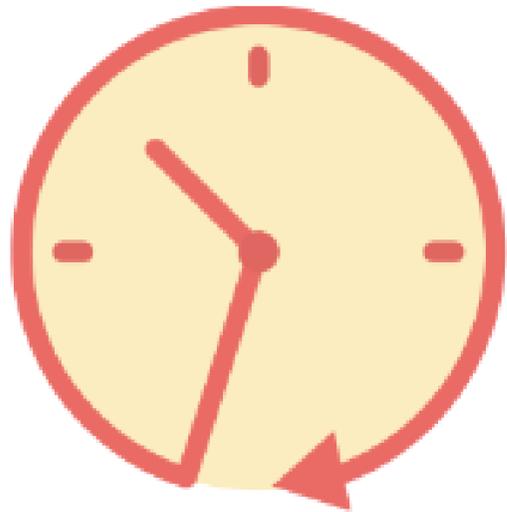
Pourquoi ?



Préparer, et le cas échéant qualifier, son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé.

Vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement

Durée ?



1 an maximum

Exception : Cas des arrêts maladie pendant la PPR

Quand ?

- A la demande de l'agent, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité
- ou** ➤ A la réception de l'avis d'inaptitude du Conseil Médical
- ou** ➤ A la reprise de fonction de l'agent
- ou** ➤ Dans un délai de 2 mois après la date prévue (accord entre agent et employeur)

Carrière?



Période d'activité

- L'agent conserve :
 - ses droits à avancement
 - ses congés annuels
- L'agent cotise pour sa retraite

ARRÊTÉ PORTANT RÉINTÉGRATION APRÈS DISPONIBILITÉ D'OFFICE ET ADMISSION AU BÉNÉFICE D'UNE PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT DE CIVILITÉ PRENOM NOM GRADÉ À TEMPS NON COMPLET (... H ... MIN / 35 H)	
Autorité territoriale, Nom de la collectivité ou établissement public, Vu, le Code général des Collectivités territoriales, Vu, le Code général de la Fonction Publique, Vu, le décret n°95-1054 du 30/09/1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus incapables à l'exercice de leurs fonctions, LE CAS ÉCHEANT SI l'agent est en délai d'office, le décret n°86-68 du 13/01/1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, Vu, le décret n°81-100 du 30/11/1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26/01/1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'admission à l'activité médicale et à l'exercice de la médecine des fonctionnaires territoriaux, LE CAS ÉCHEANT SI TEMPS NON COMPLET le décret n°91-244 du 20/03/1991 modifié portant dispositions statutaires relatives aux fonctionnaires territoriaux des emplois permanents à temps non complet, Vu, le décret n° du 10/04/2004 modifié portant statut des fonctionnaires territoriaux, LE CAS ÉCHEANT SI SAISINE DE LA COMMISSION DE RÉFORME l'arrêté du 04/08/2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique départementale, Vu, la situation administrative de CIVILITÉ PRENOM NOM , grade titulaire à temps non complet (... H ... MIN / 35 H), au ... échelon de son grade, indice brut ... avec un reliquat d'ancienneté de ... Vu, l'arrêté en date du ... plaçant CIVILITÉ PRENOM NOM , grade titulaire à temps non complet (... H ... MIN / 35 H), en disponibilité d'office, à compter du ... Vu, l'avis du comité médical en date du ... déclarant CIVILITÉ PRENOM NOM incapable aux fonctions correspondant aux emplois de son grade et précisant un reclassement, Vu, notre courrier en date du ... informant CIVILITÉ PRENOM NOM de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement, Vu, le courrier de CIVILITÉ PRENOM NOM sollicitant l'octroi d'une période de préparation au reclassement,	
ARRÊTE	
SI L'AGENT / EST EN DISPO	A compter du ... CIVILITÉ PRENOM NOM , grade titulaire à temps non complet (... H ... MIN / 35 H) est réintégré après disponibilité d'office, et classé au ... échelon de son grade, indice brut ... avec un reliquat d'ancienneté de ...
ARTICLE 12 :	CIVILITÉ PRENOM NOM , grade titulaire à temps non complet (... H ... MIN / 35 H) bénéficie d'une période de préparation au reclassement à compter du ... (date de réintégration de l'avis du comité médical/commission de réforme, ou, si l'agent est en sursis de réintégration jusqu'au ... (date de réintégration du courrier de refus de la PFR par l'agent, ou, date de fin de la convention ... durée maximale d'un an).
ARTICLE 23 :	Pendant cette période, CIVILITÉ PRENOM NOM est maintenu en position d'activité et perçoit son plein traitement, ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Rémunération ?



- Traitement indiciaire
- Supplément Familial de Traitement
- Indemnité de résidence



Possibilité de maintenir du régime indemnitaire avec délibération

Acteurs ?

CAP EMPLOI

Médecin du travail



Les 3 signataires de la convention

Représentant syndical



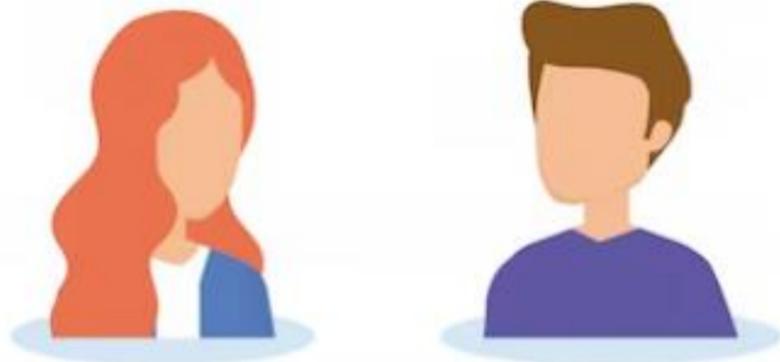
Assistant de prévention

Assistante Sociale

Autres employeurs publics



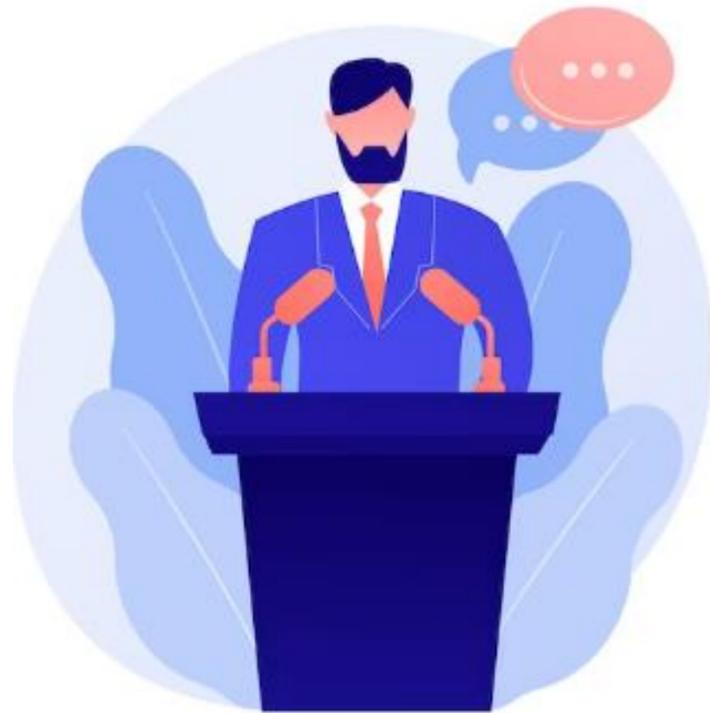
Obligations de l'agent ?



L'agent devra suivre des **formations**, des **stages d'immersion et de découverte** et mener toutes les recherches et actions nécessaires à l'établissement de son projet professionnel.

Pour le reste de son temps de travail (lorsqu'il n'est pas en formation ou en stage) l'agent se rendra sur **un lieu de travail défini avec sa collectivité employeur**.

Obligations de l'employeur ?



- Décharger l'agent de toutes les missions de son ancienne fiche de poste
- Prévoir un lieu de travail pour l'agent
- Chercher et financer des formations
- Proposer les postes vacants ou créés accessibles à l'agent

Mettre tous les **moyens** nécessaires au reclassement de l'agent.

Rôle du Centre de Gestion



Une cellule « PPR »

composée d'experts dans les domaines emploi, carrière, prévention, handicap, formation, retraite et protection sociale



Un suivi régulier

tout au long de l'année

Un premier rendez-vous pour préparer le dispositif



Des réponses à vos questions



Contenu



Formation



Stage de découverte



Stage d'immersion



CONVENTION PPR

Financement ?

Possibilité d'un remboursement des frais engagés par la collectivité employeur

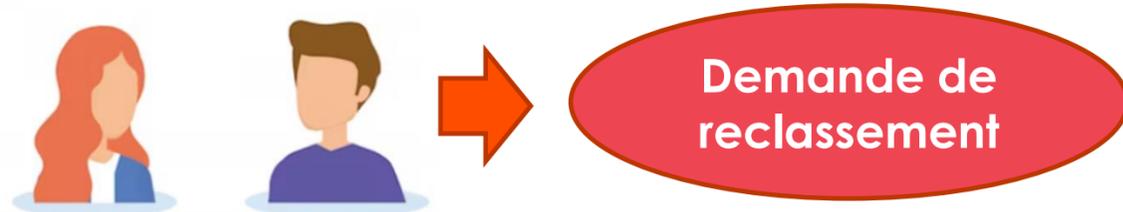


Plafond de 10 000€

- Pièces justificatives
- Convention de formation
 - Document permettant de justifier la présence à l'effectif (Dernier bulletin de paie)
 - Devis ou offre retenue
 - En cas de devis (devis,mémoire,état récap) ou justificatif de paiement (facture,mémoire,état récap)
 - Document justifiant le handicap de l'agent (cf catalogue)
 - Attestation de présence
 - Relevé d'identité bancaire de l'employeur

Fin de la PPR

- En cas de manquement répétés de l'agent à ses obligations
- En cas de renoncement de l'agent
- Ou automatiquement au bout d'un an



+ 3 mois max d'activité pour permettre les recherches de reclassement

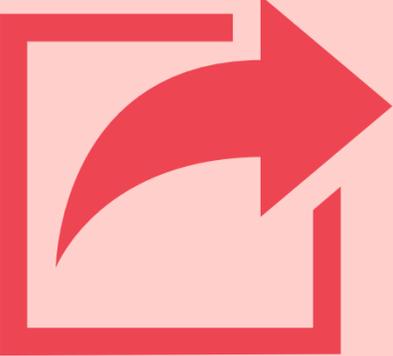
Et après ?

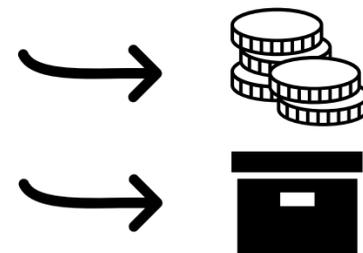


OU

Reclassement :

- Détachement
- Intégration
- Concours

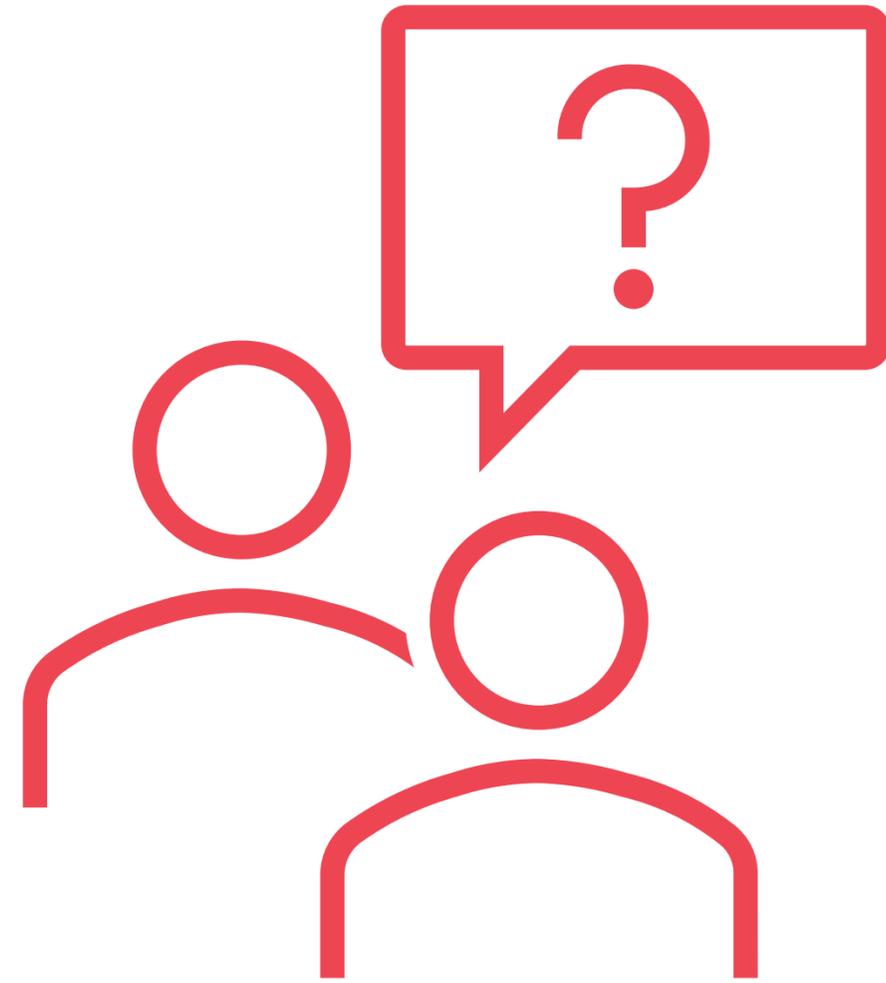
Agents CNRACL (>28h)	Agents IRCANTEC (<28h)
 <p data-bbox="1492 1234 2079 1422">Retraite pour invalidité</p>	 <p data-bbox="2402 1243 3258 1440">Licenciement pour inaptitude</p>



Versement d'ARE

Possibilité de travailler

**Avez vous des
questions ?**



L'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) dans le secteur public





Programme

1. **Obligation pour l'employeur public**
2. **Deux modes d'affiliation**
3. **Conditions d'ouverture de droit aux ARE**
4. **Perte involontaire d'emploi**
5. **Règles de coordination**
6. **Durée d'indemnisation**
7. **Cumul avec l'ARE**
8. **Service du Centre de gestion**

1. Obligation pour l'employeur public



Obligation de transmission de l'« attestation employeur » Pole Emploi aux agents ayant une fin de relation de travail conformément à l'article R1234-9 du code du travail.

Cette attestation peut être remplie via votre espace sur le site Pole Emploi ou directement via l'application Net-entreprises

2. Deux modes d'affiliation

Affiliation Pole Emploi

- Pour les agents contractuels dans le cadre d'une adhésion révocable à l'assurance chômage.
- Prise en charge de l'indemnisation par Pole Emploi

Affiliation Auto- assurance

- Pour les agents fonctionnaires
- Prise en charge de l'indemnisation par la collectivité ou l'établissement

3. Conditions d'ouverture de droit aux ARE

Être inscrit comme demandeur d'emploi (sauf fonctionnaire maintenu en disponibilité)

Recherche active d'un emploi (sauf fonctionnaire maintenu en disponibilité)

Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite

Être apte physiquement

Avoir travaillé au moins 88 jours ou 610 heures au cours des 24 ou 36 derniers mois

Perte involontaire d'emploi (fin de contrat, licenciement, rupture conventionnelle,...)

4. Perte involontaire d'emploi

2 exceptions où la perte d'emploi volontaire (démission, abandon de poste,...) entraîne une indemnisation chômage

L'agent peut bénéficier d'un réexamen de son dossier, à sa demande au bout de 121 jours

Lorsque l'agent retravaille au moins 65 jours ou 455 heures après une perte volontaire d'emploi

5. Règles de coordination

Qui prend en charge l'indemnisation ?

L'employeur auprès duquel l'agent aura travaillé le plus sur la période de référence (24 ou 36 mois)

5. Règles de coordination (exemple)

Vianney, 45 ans se retrouve sans emploi après une rupture conventionnelle, le 14 mars 2023. Il s'inscrit à Pole Emploi le 15 mars 2023.

Affiliation POLE EMPLOI

Emploi de marin-
pêcheur Salarié
Du 13 janvier 2018 au 15
avril 2020



Affiliation AUTO-ASSURANCE

Fonctionnaire au service
culturel de la commune
de la Chapelle
Du 13 juin 2020 au 30
novembre 2022



Affiliation AUTO-ASSURANCE

Fonctionnaire, chargé
des relations avec l'Asie
à la ville de Bangtan
Du 1^{er} décembre 2022
au 13 mars 2023

QUI AURA LA CHARGE DE L'INDEMNISATION ?

6. Durée d'indemnisation

Durée minimale

- 122 jours si la condition de 88 jours travaillés ou 610 heures) est remplie

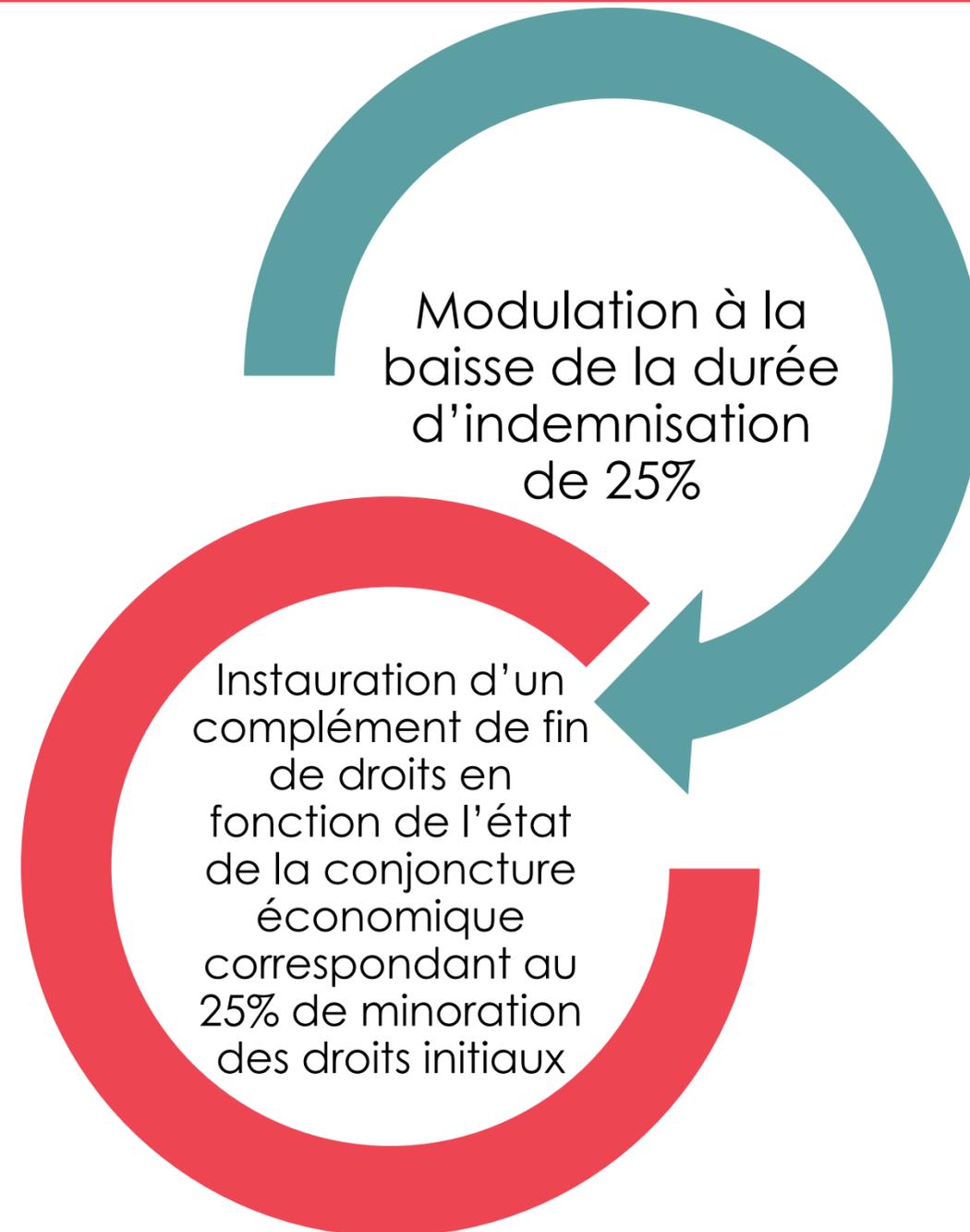
Durée maximale

- Agents de moins de 53 ans : 730 jours
- Agents de 53 ans et moins de 55 ans : 913 jours
- Agents d'au moins 55 ans : 1095 jours

6. Durée d'indemnisation

NOUVEAUTÉ

Pour toute fin de contrat à compter du 1^{er} février 2023



7. Cumul avec l'ARE

Reprise d'activité

- 70% de la rémunération sera déduit du montant de l'allocation due.

Pension d'invalidité

- Pension de 1^{ère} catégorie : cumul intégral
- Pension de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie : cumul partiel ou total selon la situation de l'agent au moment de la perte de son emploi

8. Service du Centre de gestion

Depuis 2017, le Centre de gestion propose un service d'étude des droits à chômage auprès des collectivités affiliés et non affiliés par le biais d'une convention d'adhésion :

- Étude et simulation du droit initial à indemnisation chômage, **sans le suivi – 135 €***
- Forfait « **droit initial + suivi** » (reprise des droits, rechargement, cumul, réactualisation,...) – **165 €***

** tarifs collectivités affiliées*



Gestion des arrêts maladie via AGIRHE

A compter du 1^{er} avril 2023

1. Sélectionner l'agent concerné et le motif de l'absence : CMO, CLM, CLD, CITIS, etc.
2. Renseigner les informations sur l'arrêt (dates, etc.)
3. Générer l'arrêté **automatiquement prérempli des données** :
 - de l'agent : nom, prénom, grade, ...
 - de l'arrêt : motif, dates, ...
 - de paie : nombre de jours à plein traitement, à demi- traitement et sans traitement, le cas échéant

Gestion des arrêts maladie via AGIRHE

GAIN DE TEMPS – FIABILITE - TRACABILITE



Arrêtés prérempli en un clic 



Calcul automatique des droits à plein traitement, demi-traitement et sans traitement en fonction des statuts (titulaires CNRACL, titulaires IRCANTEC et contractuels)



Historique des arrêts maladie par agent

Gestion des arrêts maladie via AGIRHE

1 GUIDE PRATIQUE

1 TUTORIEL VIDEO



A compter du 1^{er} avril 2023

L'envoi de vos arrêtés maladie au CDG n'est plus requis

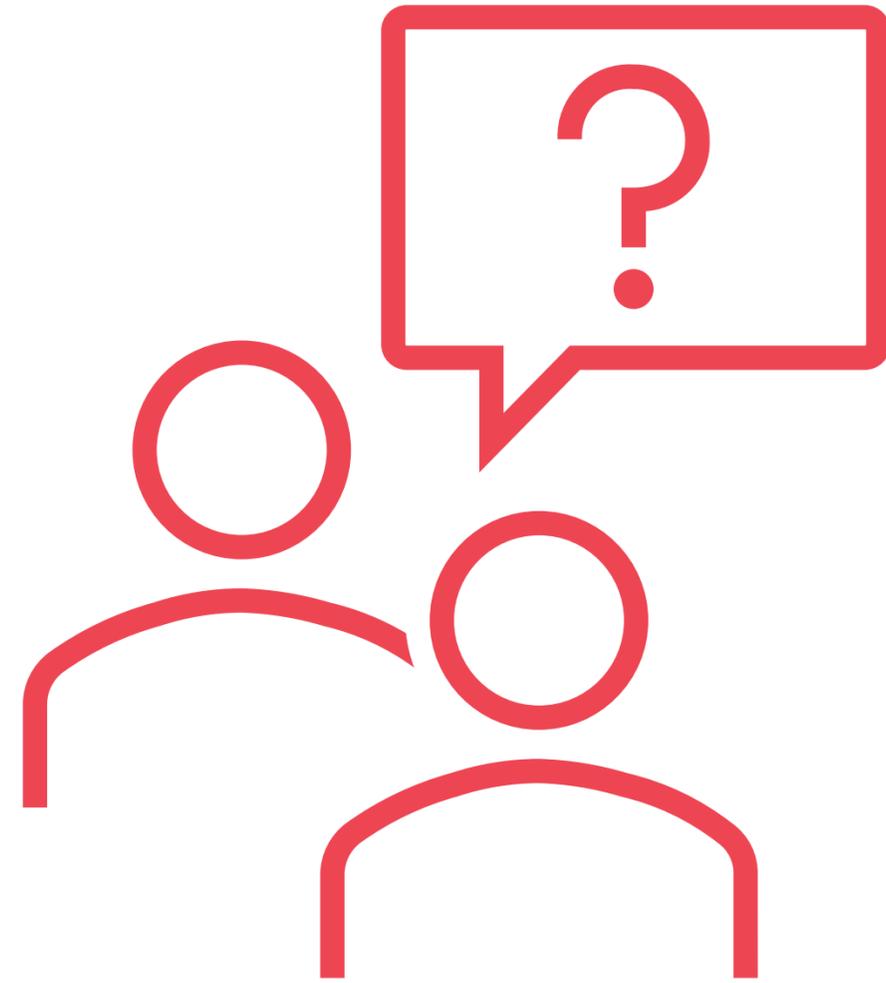
Le CDG reste à votre disposition pour toute question
Service carrières, instances paritaires et protection sociale
02 33 77 89 00 - cdg50@cdg50.fr

Comment utiliser AGIRHE MALADIE

VIDEO DE PRESENTATION



**Avez vous des
questions ?**



Merci !