Centre de Gestion 17
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Formation de secrétaire de mairie

Statut

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

Sommaire

- La fonction publique
- Organisation de la fonction publique
- Institutions de la FPT
- L’accès à la fonction publique territoriale
- Droits sociaux : protection sociale et congés divers
- Formation des fonctionnaires territoriaux
- Le licenciement

Centre de Gestion 17
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La fonction publique

La fonction publique

- En France, on distingue 3 fonctions publiques qui, ensemble, totalisent plus de 5,2 millions de fonctionnaires, soit 19,5% de l'emploi total (salariés et non salariés)
- Les 3 fonctions publiques :
  - La fonction publique d'Etat
  - La fonction publique territoriale
  - La fonction publique hospitalière

SOMMAIRE

La fonction publique

- Elles sont fondées sur :
  - un statut général commun, fixant les droits et les obligations des fonctionnaires : la loi du 13 juillet 1983 (titre I du statut).
- Et, pour chacune d'elles, sur un statut spécifique :
  - Fonction publique d'État : loi du 11 janvier 1984 (titre II du statut)
  - Fonction publique territoriale : loi du 26 janvier 1984 (titre III du statut)
  - Fonction publique hospitalière : loi du 9 janvier 1986 (titre IV du statut)

SOMMAIRE

Organisation de la fonction publique territoriale

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

Organisation de la fonction publique territoriale

- La fonction publique est organisée en filières, catégories, cadres d'emplois et grades
- **Huit filières**
  - Les 250 métiers de la fonction publique territoriale sont répartis et classés en filières, qui correspondent chacune à un secteur d’activités : administrative, technique, culturelle, sportive, médico-sociale, animation, police municipale, sapeurs-pompiers.

SOMMAIRE

Organisation de la fonction publique territoriale

- **Trois catégories hiérarchiques**

Catégorie	Type de fonction traditionnel	Niveau de recrutement minimum
A	Fonctions de conception et de direction Fonctions d'expertise et d'encadrement	Licence
B	Fonctions d'application Peuvent encadrer des équipes, ateliers, services Constituent un encadrement intermédiaire	Baccalauréat
C	Fonctions d'exécution	Sans condition de diplôme en principe Peut parfois nécessiter des qualifications professionnelles qualifiées (BEP/CAP)

SOMMAIRE

Organisation de la fonction publique territoriale

- **Cadres d'emplois**
  - Dans chaque filière, les emplois sont classés par cadres d'emplois. Les cadres d’emplois sont classés en fonction de la catégorie hiérarchique : A, B ou C.

SOMMAIRE

Organisation de la fonction publique territoriale

- **Grades**
  - Chaque cadre d'emplois est composé de grades.
  - Ces subdivisions distinguent les fonctionnaires en fonction de leur ancienneté et de leur valeur professionnelle (qualification, expérience, responsabilité).
  - Un grade est composé de différents échelons qui correspondent à un niveau de rémunération et représentent les différentes étapes de l'avancement à l'intérieur du grade. Des décrets fixent la hiérarchie des différents grades, le nombre d'échelons ainsi que les règles d'avancement et de promotion au sein de chacun des cadres d'emplois existant.

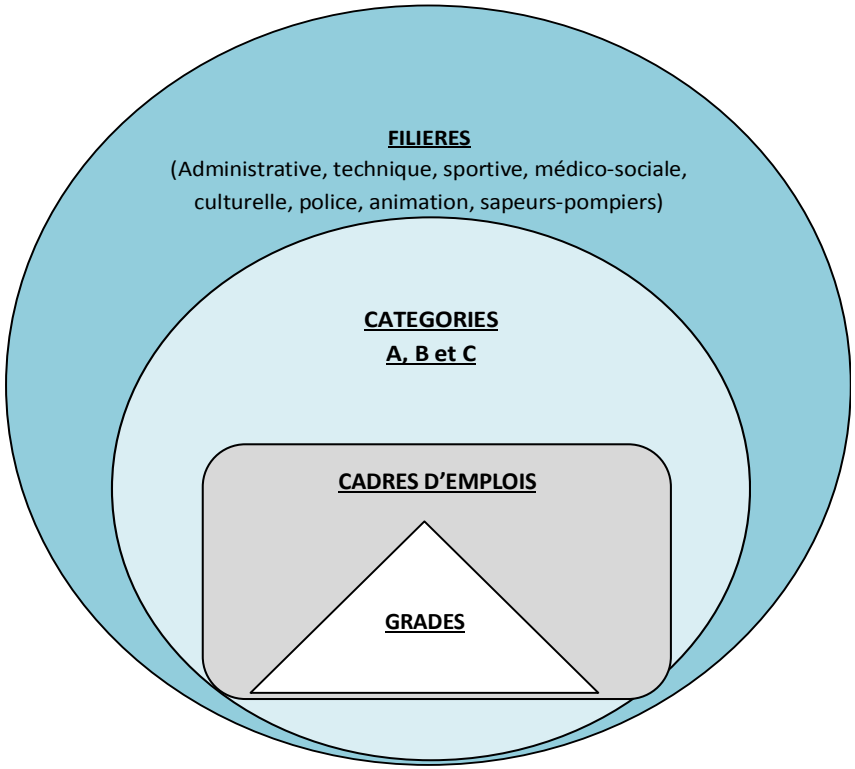
SOMMAIRE

Organisation de la fonction publique territoriale

- **Séparation du grade et de l'emploi :**
  - Le titulaire d'un grade a vocation à occuper un ensemble d'emplois. Il y a **séparation du grade et de l'emploi.**
  - Le principe de la séparation du grade et de l'emploi signifie qu'un fonctionnaire n'est pas recruté pour occuper un emploi déterminé, mais pour occuper les emplois auxquels son grade donne accès. En pratique, cela se traduit par une très grande diversité dans les fonctions exercées par des fonctionnaires appartenant à un même grade.

SOMMAIRE

Organisation de la fonction publique territoriale



SOMMAIRE

Centre de Gestion 17
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Institutions de la fonction publique territoriale

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

Institutions nationales

- Conseil commun de la fonction publique
  - Cette instance paritaire intervient au niveau inter-fonctions publiques.
  - Le Conseil commun a compétence pour examiner toute question d'ordre général commune aux trois fonctions publiques ou intéressant la situation des agents publics relevant de ces dernières.

SOMMAIRE

Institutions nationales

- Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)
  - C’est une instance paritaire représentative de la FPT.
  - Il est consulté pour avis sur toute question, tout projet de loi ou de décret concernant la fonction publique territoriale.

SOMMAIRE

Institutions nationales

- Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)
  - Missions :
    - Sa principale mission est centrée sur la formation des agents territoriaux
    - En matière d'emploi, pour les seuls cadres A + bénéficiant d'un statut d'élèves et les ingénieurs en chef, il assure : la prise en charge de ceux qui sont privés d'emploi, la publicité des créations et vacances d'emplois, l'organisation des concours et examens.
    - Il a aussi une mission d'observation de l'emploi, des métiers et des compétences.

SOMMAIRE

Institutions locales

- Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale
  - Il existe un centre de gestion par département, à l'exception de la région Île de France où ils sont interdépartementaux (première couronne et grande couronne).
  - Affiliation :
    - Obligatoire pour les communes et leurs établissements publics dont l'effectif à 350 fonctionnaires à temps complet
    - Volontaire : convention passée avec des communes et établissements publics pour tout ou partie des missions assurées par le Centre de Gestion

SOMMAIRE

Institutions locales

- Missions du Centre de Gestion
  - Principales missions obligatoires :
    - Organisation du recrutement dans les collectivités locales, et notamment :
      - Organisation des concours et examens professionnels de catégories A, B et C, à l'exception des concours de catégorie « A+ » ;
      - Gestion de la Bourse de l'Emploi pour favoriser la mobilité des fonctionnaires ;
    - Gestion des carrières des fonctionnaires territoriaux
      - Tenue du dossier individuel de chaque agent et préparation des projets de décisions relatives à la carrière pour les autorités territoriales ;
      - Organisation des instances paritaires (CAP /CTP /CHS…) ;
      - Gestion des droits syndicaux ;
      - Prise en charge des FMPE.

SOMMAIRE

Institutions locales

- Missions obligatoires du Centre de Gestion issues de la loi du 12 mars 2012 :
  - Le secrétariat des commissions de réforme ;
  - Le secrétariat des comités médicaux ;
  - Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable;
  - Une assistance juridique statutaire ;
  - Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
  - Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

SOMMAIRE

Institutions locales

- Missions facultatives du Centre de Gestion 17
  - Service de remplacement
  - Service hygiène et sécurité
  - Mission d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
  - Etude et conseils en matière d'indemnisation chômage
  - Contrat d'assurance groupe des risques statutaires
  - Confection de la paie des collectivités
  - Retraite – Partenariat avec la CNRACL

SOMMAIRE

Institutions locales

- Instances paritaires locales :
  - **La Commission Administrative Paritaire (CAP) :** Elle connaît des questions d'ordre individuel concernant les fonctionnaires : avancement, promotion interne, notation, refus de titularisation, détachement, disponibilité (sauf si accordés de droit)… Les CAP peuvent aussi s'ériger, sous la présidence d'un magistrat de l'ordre administratif, en formation disciplinaire.
  - **Le Comité Technique Paritaire (CTP)** est obligatoirement constitué dans chaque collectivité territoriale employant au moins 50 agents. Il est consulté sur les questions d'ordre général et collectif concernant l'organisation et le fonctionnement des services, le plan de formation, les conditions de travail, la durée du travail...
  - **Le Comité d'Hygiène et Sécurité (CHS)** est obligatoirement constitué dans chaque collectivité territoriale employant au moins 200 agents. **:** Il examine les questions concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine préventive. Il peut procéder à une enquête en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, suggérer des mesures pour améliorer l'hygiène et la sécurité du travail ainsi que pour la formation des agents sur ces questions.

SOMMAIRE

Institutions locales

- Instances intervenant dans le domaine médical :
  - **Le comité médical départemental**
    - Chargé d'examiner les dossiers médicaux des agents, notamment sur les questions suivantes :
      - la prolongation des congés de maladie ordinaire au-delà de six mois consécutifs ;
      - l'octroi des congés de longue maladie et de longue durée ainsi que sur leur renouvellement ;
      - la réintégration après 12 mois consécutifs de congé de maladie ou à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée ;
      - l'aménagement des conditions de travail ou reclassement ;
      - la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement ;
      - l'octroi d'un temps partiel thérapeutique.

SOMMAIRE

Institutions locales

- Instances intervenant dans le domaine médical :
  - **La commission de réforme** : Compétente pour les seuls fonctionnaires CNRACL, notamment :
    - retraite pour invalidité,
    - doute ou refus d'imputabilité au service des accidents de travail et maladies professionnelles non reconnues par l'employeur et, le cas échéant, taux d'invalidité qu'elles entraînent ;
    - reconnaissance et détermination des taux d'IPP ouvrant droit à l'allocation d'invalidité temporaire ;
    - aménagements et reclassements suite à accident du travail ou maladie professionnelle.

SOMMAIRE

Centre de Gestion 17
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'accès à la fonction publique territoriale

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

Différents statuts

- On rencontre différents statuts :
  - Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires
    - A partir de 28 heures hebdomadaires : affiliation à la CNRACL (régime spécial)
    - En deçà de 28 heures : régime général (IRCANTEC)
      - Au-delà de 17h30 : intégration dans un cadre d'emplois. Si l'emploi est supprimé, un reclassement doit être envisagé.
      - En deçà de 17h30 : agent non intégré dans un cadre d'emplois. Celui-ci peut être licencié si son emploi est supprimé.
  - Les agents non titulaires de droit public : régime général (IRCANTEC)
  - Les contrats de droit privé relevant des dispositions du code du travail : CAE, apprentis…

SOMMAIRE

L'accès à la fonction publique territoriale

Création d'un emploi

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

Création d’un emploi

- L'organe délibérant dispose du pouvoir de création et de transformation des emplois de la collectivité.
- Aux termes de l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, les créations et les déclarations de vacances d'emplois de la fonction publique territoriale doivent faire l'objet d'une publicité ; celle-ci est assurée par le Centre de Gestion compétent.

SOMMAIRE

Création d’un emploi

Définition

- La création d'un emploi est l'acte par lequel l'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public décide, pour répondre à un besoin, d'inscrire un emploi au tableau des effectifs de la collectivité ou de l'établissement.
- La délibération précise le grade correspondant à l'emploi créé ; celui-ci repose sur l'appréciation de l'organe délibérant, dans le respect de la réglementation.
- Toute nomination sur un emploi non créé par l'organe délibérant est entachée de nullité et peut être annulée par le juge administratif.
- La délibération créant l'emploi doit être publiée et transmise au représentant de l’Etat.

SOMMAIRE

Création d'un emploi

- Les emplois des collectivités :
  - **Emplois permanents** : Les emplois permanents correspondent aux grades des cadres d'emplois territoriaux et aux emplois fonctionnels des collectivités. Ils peuvent être à temps complet ou, dans certains cas, à temps non complet, selon la strate démographique de la collectivité ; ils sont pourvus généralement par des fonctionnaires (dans des cas limitativement énumérés par des agents non titulaires).
    - **Emplois permanents à temps complet** : emplois dont la durée de travail est égale à la durée légale de travail correspondant au temps complet.
    - **Emplois permanents à temps non complet** : lorsque la collectivité a des besoins permanents qui ne nécessitent pas un plein temps, en raison de la taille de la collectivité ou pour des besoins spécifiques.

SOMMAIRE

Création d'un emploi

- Les emplois des collectivités :
  - **Limites à la création des emplois permanents** :
    - Seuils démographiques :
      - Toute collectivité ne peut pas créer tout type d'emplois, en raison notamment de l'existence de seuils démographiques (exemple : une commune de moins de 2000 habitants ne peut pas créer un emploi d'attaché principal).
    - Temps non complet :
      - Les articles 104 et 108 de la loi n° 84-53 autorisent pour toutes les collectivités le recrutement de fonctionnaires à temps non complet d'une durée égale ou supérieure à 17h30 quelque soit le grade envisagé.
      - Dans les autres hypothèses où l'agent n'atteint pas ce seuil, la loi renvoie au décret n° 91-298 du 20 mars 1991 qui fixe les catégories de collectivités concernées ainsi que les cadres d'emplois pouvant être créés.

SOMMAIRE

Création d'un emploi

- **La vacance d'emploi :**
  - Aucune nomination ne peut être prononcée en l'absence d'emploi vacant.
  - Tout emploi vacant doit faire l'objet d'une publicité assurée par le Centre de Gestion (site emploi territorial).
    Exemple : en cas de recrutement, promotion interne, emplois transformés (durée hebdomadaire)
  - Durée de la publicité : délai raisonnable (2 mois environ)
  - Elle précise le motif de la vacance, et décrit le poste à pourvoir

SOMMAIRE

Création d'un emploi

- **Les emplois non permanents : emplois non créés au tableau des effectifs**
- **Ils ont vocation à être occupés par des agents non titulaires :** besoins temporaires (Accroissement saisonnier ou temporaire d'activité)

SOMMAIRE

Centre de Gestion 17
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'accès à la fonction publique territoriale

Conditions d'accès à la fonction publique territoriale

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

Conditions d'accès à la FPT

- **Les conditions générales**
  - Être âgé de 16 ans au moins ;
  - Posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un État membre de l'Union Européenne ;
  - Être en position régulière au regard des obligations du service national de l'État dont le candidat est ressortissant ;
  - Jouir de ses droits civiques : ne pas avoir subi de condamnations incompatibles avec l'exercice des fonctions (mention au bulletin n°2 du casier judiciaire) ;
  - Remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction.

SOMMAIRE

Conditions d'accès à la FPT

- **Le mode de recrutement: la règle est le concours**
  - Le recrutement sur liste d'aptitude après concours est le principal mode de recrutement des fonctionnaires territoriaux.
  - Le recrutement direct sans concours existe pour certains cadres d'emplois de la catégorie C (1er grade – Ex. : adjoint administratif 2e cl.).
  - Les collectivités peuvent aussi (sous certaines conditions) procéder au recrutement de non titulaires de droit public et d'agents de droit privé (contrats uniques d'insertion (CUI), apprentis).

SOMMAIRE

Conditions d'accès à la FPT

- **Les trois voies d'accès par concours à la fonction publique territoriale**

	Concours externe	Concours interne	3e voie
Types de candidats	Tous	Agents publics titulaires ou non titulaires	Elus, responsables d'associations, agents du secteur privé (dont emplois-jeunes)
Conditions à remplir	Diplôme	Durée de services publics (en général, 4 ans)	Durée de mandat ou d'activités (4 ans en général)
Type d'épreuves	Epreuves écrites et orales	Epreuves écrites et orales	Epreuves écrites et orales

SOMMAIRE

Conditions d'accès à la FPT

- **La liste d'aptitude**
  - Les candidats reçus à un concours sont inscrits sur une liste d'aptitude.
  - Être reçu à un concours ne garantit pas une nomination. L'autorité territoriale choisit librement les candidats qu'elle souhaite recruter.
  - La durée maximale d'inscription sur la liste d'aptitude est de 3 ans.

SOMMAIRE

Conditions d'accès à la FPT

- **Les travailleurs handicapés**
  - **Le recrutement par concours**
    - Ce recrutement s'effectue selon les modalités de droit commun
    - Possibilité d'aménagements particuliers des épreuves en fonction de la nature du handicap
  - **Le recrutement par contrat donnant vocation à titularisation (article 38)**
    - Recrutement sous contrat, renouvelable une fois, sur des emplois publics de catégories A, B et C.
    - La durée du contrat est équivalente à la période de stage effectuée, pour le même emploi, par un lauréat de concours
    - A l'issue du contrat, l'agent est normalement titularisé. Il devient alors fonctionnaire.

SOMMAIRE

Centre de Gestion 17
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'accès à la fonction publique territoriale

Les agents non titulaires de droit public

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

Agents non titulaires de droit public

- Textes de référence :
  - Loi n°84-53 du 26/01/1984 (art. 3, 3-1, 3-2, 3-3, 38, 47, 110, 110-1)
  - Décret n°88-145 du 15/02/1988
- Agents de droit public
- Postes permanents ayant vocation à être pourvu par des fonctionnaires
- Exclus :
  - Salariés de droit privé (contrats aidés tels que CA, CAE, apprentis, …)
  - Stagiaires écoles

SOMMAIRE

Le recrutement

Type de recrutement	Loi n°84-53 du 26/01/1984	Emplois concernés	Organe délibérant	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Recrutement pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	Art. 3, 1°	A, B et C	Délibération	Non	Engagement d'une durée maximale de 12 mois sur une période de 18 mois	Contrat à durée déterminée
Recrutement pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	Art. 3, 2°	A, B et C	Délibération	Non	Engagement d'une durée maximale de 6 mois sur une période de 12 mois	Contrat à durée déterminée
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (sur emplois permanents)	Art. 3-1	A, B et C	Délibération	Non	Engagement dont la durée dépend de la durée d'absence de l'agent remplacé. (Possibilité de recrutement anticipé)	Contrat à durée déterminée
Vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Art. 3-2	A, B et C	Délibération	Oui	Engagement d'une durée maximale d'un an. Prolongation possible dans la limite d'une durée totale de 2 ans	Contrat à durée déterminée

SOMMAIRE

Le recrutement

Type de recrutement	Loi n°84-53 du 26/01/1984	Emplois concernés	Organe délibérant	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	Art. 3-3, 1°	A, B et C	Délibération	Oui	Engagement d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà de 6 ans, le renouvellement ne peut avoir lieu que par un contrat à durée indéterminée.	Contrat à durée déterminée
Emploi permanent lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient	Art. 3-3, 2°	A	Délibération	Oui		Contrat à durée déterminée
Emploi permanent de secrétaire de mairie, dans les communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil	Art. 3-3, 3°	A, B et C	Délibération	Oui		Contrat à durée déterminée

Agents non titulaires de droit public

SOMMAIRE

Le recrutement

Type de recrutement	Loi n°84-53 du 26/01/1984	Emplois concernés	Organe délibérant	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Emploi permanent à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%, dans les communes de moins de 1000 habitants et dans les groupements dont la population moyenne est inférieure à ce seuil	Art. 3-3, 4°	A, B et C	Délibération	Oui	Engagement d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà de 6 ans, le renouvellement ne peut avoir lieu que par un contrat à durée indéterminée.	Contrat à durée déterminée
Emploi permanent dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, dans les communes de moins de 2000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10000 habitants	Art. 3-3, 5°	A, B et C	Délibération	Oui		Contrat à durée déterminée

Agents non titulaires de droit public

SOMMAIRE

Le recrutement

Type de recrutement	Loi n°84-53 du 26/01/1984	Organe délibérant	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Recrutement de travailleurs handicapés, au sens de l'article L.5212-13 du code du travail	Art. 38	Délibération	Oui	Engagement d'une durée correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel les intéressés ont vocation à être titularisés. Contrat renouvelable pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat	Contrat à durée déterminée
Certains emplois de direction	Art. 47	Délibération	Oui	Engagement dont la durée peut être librement déterminée par les parties	Arrêté ou contrat
Collaborateurs de cabinet	Art. 110	Délibération	Non	Engagement dont la durée ne peut pas excéder celle du mandat du maire ou du président	Arrêté
Collaborateurs de groupe d'élus (communes de plus de 100 000 habitants)	Art. 110-1	Délibération	Non	3 ans maximum renouvelables dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante Concernée. A l'issue d'une période de 6 ans, renouvellement à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée

SOMMAIRE

Les modalités de recrutement

- Nationalité
- Aptitude physique
- Bulletin n° 2 du casier judiciaire
- Age
- Diplômes requis pour l'exercice de professions réglementées

➔Conditions générales de recrutement identiques à celles des fonctionnaires sauf pour la nationalité (peuvent être d'une nationalité hors Union Européenne)

SOMMAIRE

Les formalités de recrutement

- Délibération créant le poste : pour l'article 3-3 de la loi n°84-53, préciser
  - le motif invoqué,
  - la nature des fonctions,
  - le niveau de recrutement,
  - et le niveau de rémunération de l'emploi crée

    →Pour les articles 3 et 3-1 (accroissements d'activité et remplacement) : prévoir une délibération (prévoir les crédits budgétaires)

- Déclaration de création ou de vacance d'emploi (sauf accroissements temporaires d'activité, remplacement)

SOMMAIRE

Les formalités de recrutement

- Acte d'engagement :
  - Acte écrit : contrat (pas de contrat verbal)
  - CDD / CDI
- Eléments figurant dans l'acte :
  - Article en vertu duquel l'acte est établi,
  - Date de début et de fin de contrat,
  - Période d'essai (éventuellement),
  - Conditions d'emplois (rémunération, durée hebdomadaire, fonctions)

SOMMAIRE

Les formalités de recrutement

- Notification de l'acte d'engagement à l'agent
- Transmission de l'acte au contrôle de légalité :
  - sauf pour les accroissements temporaires et saisonniers d'activité (art. L.2131-2 du CGCT)
- Déclaration unique d'embauche (URSSAF)

SOMMAIRE

Sécurisation du parcours

- **Calcul de l'ancienneté**
  - Le contrat conclu ou renouvelé, sur la base du nouvel article 3-3, avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs d'au moins 6 ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

- **Conséquence de l'inscription sur une liste d'aptitude**
  - Lorsqu'un agent a été recruté en vertu des articles 3-2 et 3-3, et qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.

- **Maintien du bénéfice de la durée indéterminée**
  - Il sera désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en contrat à durée indéterminée un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

SOMMAIRE

Droits sociaux : protection sociale et congés divers

Droits sociaux : protection sociale et congés divers

Protection sociale

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

Protection sociale

- **Principales références** :
  - **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** modifiée *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 57*
  - **Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960** modifié *relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial*
  - **Décret n° 77-812 du 13 juillet 1977** *relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial*
  - **Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987** modifié pris pour application de la loi du 26 janvier 1984 *et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux*
  - **Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992** *fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale*
  - **Circulaire ministérielle du 13 mars 2006** *relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service*
  - **Code de la sécurité sociale**

SOMMAIRE

Congé de maladie ordinaire

	Fonctionnaire CNRACL	Fonctionnaire IRCANTEC	Agent non titulaire	
Durée	1 an	1 an	Service continu : 12 mois	Service discontinu : 300 jours de services effectifs
Rémunération	➢3 mois à plein traitement ➢9 mois à demi-traitement	➢3 mois à plein traitement ➢9 mois à demi-traitement	➢Après 4 mois de services : 1 mois à plein traitement + 1 mois à demi-traitement ➢Après 2 ans de services : 2 mois à plein traitement + 2 mois à demi-traitement ➢Après 3 ans de services : 3 mois à plein traitement + 3 mois à demi-traitement	
Instances consultatives	Avis du comité médical : ➢au-delà de 6 mois d'arrêt consécutifs ➢Réintégration ou prolongation après 12 mois d'arrêt consécutifs	Avis du comité médical : ➢au-delà de 6 mois d'arrêt consécutifs ➢Réintégration ou prolongation après 12 mois d'arrêt consécutifs	Préconisations : avis du comité médical ➢au-delà de 6 mois d'arrêt consécutifs ➢Réintégration ou prolongation après 12 mois d'arrêt consécutifs	

SOMMAIRE

Congé de maladie ordinaire

- **Procédure d'attribution**
  - **Certificat médical** délivré par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme à adresser dans les 48 heures à l'autorité territoriale (volet 2 ou 3).

    A noter : Ce délai de 48 heures est important. En différant son envoi sans fournir aucune justification à ce retard, l'agent se trouve dans une situation irrégulière (absence de service fait / suspension de la rémunération).
  - **Consultation obligatoire du comité médical départemental saisi par l'autorité territoriale**
    - En cas d'arrêt de travail supérieur à 6 mois. Il émettra :
      - un avis simple si prolongation du congé au-delà de 6 mois consécutifs
      - un avis conforme pour reprise de fonctions après 12 mois consécutifs
- **A noter :**
  - **Indemnités journalières versées par la CPAM pour les agents relevant du régime général effectuant plus de 200 h/trimestre**
  - **Voir site de la CPAM : www.ameli.fr**

    →**remplir une attestation de salaire**

SOMMAIRE

Congé de maladie ordinaire

- **Rémunération – Exemple pour un fonctionnaire CNRACL**
  - **90 jours à plein traitement :**
    - 100 % du traitement indiciaire,
    - 100 % du supplément familial de traitement,
    - 100 % de la N.B.I. (Nouvelle Bonification Indiciaire),
    - pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.
  - **9 mois à demi-traitement :**
    - 50 % du traitement indiciaire (ou 66 % à compter du 31ème jour d'arrêt consécutif si trois enfants ou plus à charge),
    - 100 % du supplément familial de traitement,
    - 50 % de la N.B.I.,
    - pour le versement des primes et indemnités, se référer à la délibération.
- **Calcul des pleins et demi-traitements**
  - En cas de fractionnement, le décompte se fait suivant le système de **l'année de référence mobile, de date à date, sur les douze mois précédant le début du congé, soit 365 jours ou 366 pour les années bissextiles. Il y a lieu d'examiner à chaque nouvel arrêt ce dont a bénéficié le demandeur du congé durant la période annuelle antérieure à la date de début du nouveau congé. Par définition, cette période est donc mobile et implique un examen journalier de la situation.**

SOMMAIRE

Maladie ordinaire : Journée de carence

- **L'article 105 de la loi de finances pour 2012** instaure pour les agents publics placés en congé de maladie ordinaire, la règle selon laquelle ils ne perçoivent pas leur rémunération au titre du 1er jour de ce congé.
- **Agents concernés**:
  - les fonctionnaires titulaires et stagiaires,
  - les agents non titulaires de droit public.

  Les agents de droit privé (CUI-CAE et apprentis) en sont exclus.

- **Congés concernés :**

  Le jour de carence doit être appliqué à l'occasion de chaque congé de maladie ordinaire, débutant à compter du 1er janvier 2012.

- **La prolongation d'arrêt de travail :**

  Le délai de carence ne s'applique pas à la prolongation d'un arrêt de travail. Une prolongation est un arrêt de travail succédant directement à l'arrêt de travail initial.

- **Retenue d'un trentième :** Les éléments de rémunération doivent être calculés sur la base des modalités de liquidation des rémunérations, à savoir la règle du trentième.

- **Projet de suppression** : loi de finances pour 2014

SOMMAIRE

Congés de longue maladie, longue durée et grave maladie

	Fonctionnaires CNRACL		Fonctionnaires IRCANTEC	Agents non titulaires
	Congé de longue maladie	**Congé de longue durée**	**Congé de grave maladie**	**Congé de grave maladie**
Durée	3 ans	5 ans _____ 8 ans si maladie contractée en service	3 ans	<u>Conditions</u> : -Etre en activité, -Etre employé de manière continue, -Compter au moins 3 années de services 3 ans
Rémunération	➢1 an à plein traitement ➢2 ans à demi-traitement OU 3 ans à plein traitement si maladie contractée en service	➢3 ans à plein traitement ➢2 ans à demi-traitement _____ ➢5 ans à plein traitement ➢3 ans à demi-traitement	➢1 an à plein traitement ➢2 ans à demi-traitement	➢1 an à plein traitement ➢2 ans à demi-traitement
Instances consultatives	**<u>Maladie non imputable au service :</u>** Avis du comité médical : Attribution, prolongation du congé **OU** **<u>Maladie imputable au service :</u>** Avis de la commission de réforme (le cas échéant)		Avis du comité médical : Attribution, prolongation du congé	Avis du comité médical: Attribution, prolongation du congé

SOMMAIRE

Congés de longue maladie, longue durée

- **Congé de longue maladie** :
  - dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaires un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.
  - La liste des maladies concernées est fixée par l'arrêté ministériel du 14 mars 1986. Toutefois, le bénéfice d'un congé de longue maladie demandé pour une affection qui n'est pas inscrite sur cette liste peut être accordé après l'avis du comité médical.
- **Congé de longue durée** :
  - 5 affections sont concernées :
    - tuberculose,
    - maladie mentale,
    - affection cancéreuse,
    - poliomyélite,
    - déficit immunitaire grave et acquis.
  - un congé de longue durée par type d'affection pour toute la carrière
  - Le congé de longue durée ne peut être attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie
  - Lorsqu'elle a été attribuée au titre de l'affection ouvrant droit au congé de longue durée considéré, la période de congé de longue maladie à plein traitement, déjà accordée, est décomptée comme congé de longue durée.

SOMMAIRE

Accident du travail / Maladie professionnelle

	Fonctionnaires CNRACL	Fonctionnaires IRCANTEC	Agents non titulaires
Intitulé	Accident de service et maladie imputable au service	Accident de travail et maladie professionnelle	Accident de travail et maladie professionnelle
Durée	Jusqu'à la reprise des fonctions ou admission à la retraite pour invalidité	Jusqu'à la guérison complète ou consolidation	Jusqu'à la guérison complète ou consolidation
Rémunération	Plein traitement (A noter : prise en charge des frais médicaux par l'employeur)	3 mois à plein traitement	100% du traitement pendant ➢1 mois dès son entrée en fonctions, ➢2 mois après 1 an de services, ➢3 mois après 3 ans de services
Instances consultatives	Avis de la commission de réforme: -Si refus de reconnaissance de l'imputabilité au service -Si doute sur imputabilité au service	Caisse primaire d'assurance maladie	Caisse primaire d'assurance maladie

SOMMAIRE

Définition de l'accident de service

- Dénomination propre aux fonctionnaires en activité relevant du régime spécial de sécurité sociale.
- **Il s'agit d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.** Trois éléments à prendre en compte pour le caractériser :
  - le lieu de l'accident,
  - l'heure de l'accident,
  - l'activité exercée au moment de l'accident, qui doit avoir un lien avec l'exercice des fonctions.
- Sont également considérés comme accidents de service les évènements figurant à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, tels que :
  - blessures contractées ou aggravées en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public,
  - blessures contractées ou aggravées en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes

SOMMAIRE

Accident de service – Agents CNRACL

- Aucun texte ne précise le délai durant lequel un fonctionnaire peut demander la reconnaissance de l'imputabilité au service de son accident.
  - Plus la déclaration est tardive, plus les preuves de l'imputabilité au service sont difficiles à apporter.
  - Il appartient au fonctionnaire d'apporter la preuve de l'existence d'un lieu de causalité direct entre l'exécution du service et l'affection dont il souffre.
  - A noter toutefois que la jurisprudence a quelque peu évoluée dans le sens d'une plus large prise en compte des circonstances spatio-temporelles
- Le fonctionnaire doit fournir à l'autorité territoriale une déclaration sur les circonstances de l'accident.
  - L'autorité territoriale peut consulter un médecin expert agréé lorsqu'elle est amenée à se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident.
  - L'autorité territoriale, après avoir eu connaissance de l'accident, doit établir un rapport hiérarchique qui précise les constatations, les déclarations de faits, les témoignages, les fonctions de l'agent, les horaires de travail, le jour et l'heure de l'accident, …..
  - Un certificat de prise en charge directe par l'autorité territoriale des frais occasionnés par un accident de service, peut être délivré au fonctionnaire, sans préjudice de la décision définitive d'imputabilité au service.

SOMMAIRE

Maladie imputable au service – Agents CNRACL

- Différents cas peuvent se présenter :
  - maladies contractées ou aggravées en service ou à l'occasion de l'exercice des fonctions,
  - maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles définies dans le code de la sécurité sociale,
  - maladies contractées ou aggravées à l'occasion de l'exercice des fonctions ouvrant droit à un congé de longue maladie,
  - maladies contractées ou aggravées dans l'exercice des fonctions ouvrant droit à un congé de longue durée,
  - maladies contractées ou aggravées en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes,
  - maladies et accidents qui sont la conséquence directe et certaine d'un fait accidentel reconnu comme accident de service.
- Délai de déclaration :
  - Dès la constatation médicale de la maladie, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale un certificat délivré par son médecin traitant ou par le médecin de prévention, ainsi qu'une demande écrite de reconnaissance de sa maladie.
  - Avis du médecin de prévention (fiche de poste à lui transmettre)
  - Avis de la commission de réforme : recommandé

SOMMAIRE

Accident du travail – Agents IRCANTEC

- **"Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs […]".**
  - **Délai de déclaration** :
    - du fonctionnaire à l'autorité territoriale : **24 heures au plus tard**.
    - de l'autorité territoriale à la sécurité sociale : **48 heures au plus tard** après avoir pris connaissance de l'accident, l'autorité territoriale envoie à la sécurité sociale une déclaration d'accident du travail.
  - **Participation de la sécurité sociale**
    - Demande de subrogation par la collectivité
    - Dès que la collectivité arrivera à la fin de ses obligations statutaires, elle devra interrompre la subrogation afin que le fonctionnaire reçoive directement ses indemnités journalières de la sécurité sociale.
    - La sécurité sociale interviendra à raison de 60 % les 28 premiers jours et de 80% à compter du 29ème jour d'arrêt de travail.
    - La journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit est intégralement à la charge de l'employeur.
  - La CPAM prendra en charge les **frais directement entraînés par l'accident.**

SOMMAIRE

Maladie imputable au travail – Agents IRCANTEC

- **Délai de déclaration de l'agent**
  - à l'autorité territoriale : dès la constatation médicale de la maladie.
  - à la sécurité sociale : dans les 15 jours suivant la cessation du travail ou dès la 1ère constatation médicale.
- La collectivité devra faire une demande de subrogation auprès de la sécurité sociale afin qu'elle perçoive directement les indemnités journalières.
- Dès que la collectivité arrivera à la fin de ses obligations statutaires, elle devra interrompre la subrogation afin que le fonctionnaire reçoive directement ses indemnités journalières de la sécurité sociale.
- La sécurité sociale interviendra à raison de 60 % les 28 premiers jours et de 80 % à compter du 29ème jour d'arrêt de travail.
- L'indemnité est due à partir de la cessation du travail.
- La sécurité sociale prendra en charge les **frais directement entraînés par la maladie professionnelle.**

SOMMAIRE

Congés liés à la naissance ou l'adoption

Congé de maternité

Type de grossesse	Durée en semaines	Période prénatale	Période postnatale	Durée totale
Grossesse simple	Moins de 2 enfants à charge	6	10	16
	Au moins 2 enfants à charge ou nés viables	8	18	26
Grossesse gémellaire		12	22	34
Grossesse de tripés (ou plus)		24	22	46

La période prénatale peut être augmentée de 2 semaines pour grossesse pathologique.
La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines pour couches pathologiques.

Congé d'adoption

Il est assimilé à un congé de maternité. Sa durée est identique à celle du congé postnatal.
Quand le congé d'adoption est partagé entre les 2 parents, la durée de celui-ci est augmentée de 11 jours pour l'adoption d'un enfant et de 18 jours en cas d'adoptions multiples.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le père ou la personne vivant maritalement avec la mère (conjoint, partenaire ayant conclu un PACS, concubin...) indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de :

- **11 jours consécutifs en cas de naissance simple,**
- **18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.**

Le congé ne peut être fractionné, il doit être pris en une seule fois.

→ **Rémunération** : **plein traitement versé par la collectivité** (sauf pour les agents non titulaires ayant moins de 6 mois de services).

SOMMAIRE

Fin des congés – Agents CNRACL

- Aptitude physique : Reprise d'activité
  - **Temps partiel thérapeutique**
    - Autorisation donnée à un fonctionnaire
    - lorsque la reprise du travail à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé,
    - lorsqu'il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé
      - L'autorisation est accordée sur demande du fonctionnaire, généralement sur proposition d'un médecin après :
        - » **6 mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection,**
        - » un congé de **longue maladie,**
        - » un congé de **longue durée,**
        - » un congé pour **accident de service,**
        - » un congé de **maladie contractée dans l'exercice des fonctions.**
    - **Instances à consulter**
      - Comité médical départemental après un congé de maladie.
      - Commission de réforme après un accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions
    - **Rémunération** : Intégralité du traitement.
    - **Durée** : 1 an maximum

SOMMAIRE

Fin des congés – Agents CNRACL

- Aptitude physique :
  - **Aménagement des conditions de travail**
    - L'aménagement peut porter sur :
      - un allégement des tâches à accomplir,
      - l'octroi d'un temps de repos,
      - les horaires,
      - l'aménagement matériel du poste de travail.
    - Il est proposé :
      - par le médecin du service de médecine préventive,

      ou

      - par le comité médical départemental, consulté par l'autorité territoriale après congé de maladie ou disponibilité d'office.

      ou

      - par la commission de réforme.

SOMMAIRE

Fin des congés – Agents CNRACL

- Aptitude physique :
  - **Changement d'affectation**
- Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, il peut être affecté dans un autre emploi de son grade.
- Ce changement d'affectation est prononcé par l'autorité territoriale après :
  - **avis du comité médical départemental qui constatera que l'état physique du fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, et qui, en parallèle, constatera que le fonctionnaire est apte physiquement à l'exercice d'un autre emploi de son grade,**
  - **avis de la commission administrative paritaire (intervenant après avis favorable du comité médical départemental),**
  - **avis du médecin de médecine préventive si l'état de santé du fonctionnaire n'a pas nécessité l'octroi d'un congé de maladie.**

SOMMAIRE

Fin des congés – Agents CNRACL

- Aptitude physique :
  - **Reclassement pour inaptitude physique**
    - Ce n'est qu'après avoir conclu à l'impossibilité de mettre en oeuvre un aménagement des conditions de travail ou un changement d'affectation, que la procédure de reclassement dans un autre grade intervient.
      - Elle ne peut être engagée que si le fonctionnaire titulaire est reconnu de manière définitive physiquement **inapte aux fonctions qu'il exerce, mais également à toutes les fonctions relevant de son grade.**
      - Lorsqu'un fonctionnaire est déclaré physiquement inapte de manière définitive à occuper son emploi, l'autorité territoriale dont il relève a l'obligation de chercher à le reclasser dans un autre emploi. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité justifiée qu'elle peut alors prononcer son licenciement pour ce motif (principe général du droit, Conseil d'État n° 227868 du 2 octobre 2002 – C.C.I. de Meurthe-et-Moselle).
    - L'autorité territoriale invite le fonctionnaire à présenter une demande écrite de reclassement.

SOMMAIRE

Fin des congés – Agents CNRACL

- Aptitude physique :
  - **<u>Reclassement pour inaptitude physique</u> : Procédure**
    - Avis du comité médical départemental ou de la commission de réforme
    - Avis de la commission administrative paritaire (intervenant après avis favorable du comité médical départemental ou de la commission de réforme)
      - 3 modes de reclassement :
        - » **recrutement dans un autre cadre d'emplois (selon les conditions statutaires),**
        - » **détachement. A la fin de la période de détachement, en cas d'inaptitude temporaire, la situation sera réexaminée par le comité médical. Si constat d'inaptitude définitive, le fonctionnaire pourra être intégré dans son nouveau cadre d'emplois,**
        - » **intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois** (doit remplir les conditions d'accès prévues par le statut particulier)

SOMMAIRE

Fin des congés – Agents CNRACL

- Inaptitude temporaire: **Disponibilité d'office**
  - **Conditions** devant être remplies :
    - le fonctionnaire territorial doit avoir épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, rémunérés,
    - il ne peut bénéficier d'un congé de maladie d'une autre nature que celui dont il a épuisé les droits,
    - après consultation du comité médical, l'autorité territoriale conclut à l'inaptitude du fonctionnaire territorial à reprendre ses fonctions et à l'impossibilité de le reclasser, dans l'immédiat.
  - **Durée**
    - 1 an renouvelable 2 fois,
    - éventuellement 3ème renouvellement après avis de la commission de réforme s'il s'avère que le fonctionnaire peut reprendre ses fonctions ou être reclassé pour inaptitude physique avant l'expiration de la 4ème année.
  - **Carrière**
    - Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé conserve son grade, son échelon et l'ancienneté acquise avant sa mise en disponibilité. Il cesse toutefois de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.
  - **Rémunération**
    - La disponibilité n'étant pas une période d'activité, le fonctionnaire ne reçoit pas de traitement. Il peut cependant percevoir :
      - » soit l'équivalent des prestations en espèces de la sécurité sociale (versées par la collectivité) après avis favorable de la caisse primaire d'assurance maladie, lorsque la disponibilité d'office intervient après un congé de maladie ordinaire,
      - » soit, si avis défavorable de la caisse primaire d'assurance maladie quant au versement des prestations en espèces (ou en cas de non saisine de la CPAM du fait d'un congé de longue maladie ou de longue durée), une Allocation d'Invalidité Temporaire (A.I.T.) (versée par la collectivité) sous réserve que ce fonctionnaire titulaire soit atteint d'une invalidité réduisant au moins des 2/3 sa capacité de travail.

SOMMAIRE

Fin des congés – Agents CNRACL

- Inaptitude définitive :
  - **Retraite pour invalidité**:
    - être dans l'impossibilité **permanente et absolue de continuer à exercer ses fonctions,**
    - l'invalidité doit avoir été **contractée ou aggravée au cours d'une période valable pour la retraite,**
    - l'invalidité doit être **dûment établie.**
    - le fonctionnaire doit avoir **épuisé ses droits à congés de maladie ou avoir fait une demande de mise à la retraite pour invalidité.**
    - en cas d'inaptitude à ses fonctions : ne pouvoir bénéficier d'un reclassement.
      - La procédure de mise à la retraite comporte :
        - » la constitution d'un dossier,
        - » la visite devant un médecin agréé,
        - » l'avis de la commission de réforme,
        - » l'avis de la caisse nationale de retraites,
        - » la décision de mise à la retraite pour invalidité.

SOMMAIRE

Droits sociaux : protection sociale et congés divers

Congés divers
et
autorisations d'absence

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

Congés divers et autorisations d'absence

- **Congés annuels**
  - Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
  - Circulaire NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011 portant sur l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- **Congés bonifiés**
  - Décret n° 78-399 du 20 mars 1978 modifié, relatif à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'État pour les départements d'outre-mer
  - Circulaire n° 2129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques
- **Aménagement et réduction du temps de travail**
  - Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
  - Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
- **Autorisations d'absence**
  - Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, notamment son article 59

SOMMAIRE

Droits sociaux : protection sociale et congés divers

Congés annuels et bonifiés

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

Congés annuels

Règle

- Le nombre de jours de congés est apprécié par **année civile.**
- Le congé annuel est d'une durée égale à **5 fois les obligations hebdomadaires de service accomplies par l'agent, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre.**
- Cette durée est appréciée en nombre de jours **ouvrés, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent.**

SOMMAIRE

Congés annuels

- Pour un agent à temps complet ayant travaillé toute l'année 5 jours par semaine :
- 5 x 5 = 25 jours

- Si cet agent n'a pas effectué une année complète, le congé est calculé au prorata du temps travaillé.
- Exemple : pour 9 mois de présence à raison de 5 jours par semaine
- 5 x 5 x 9 = 18,75 jours arrondis à 19 jours.

SOMMAIRE

Congés annuels

- **Jours de fractionnement** :

  Dans certaines conditions, l'agent peut bénéficier de jours supplémentaires. Ils ne peuvent être attribués qu'une seule fois au titre d'une même année :

  – *1 jour si l'agent prend 5, 6 ou 7 jours de congés entre le 1er janvier et le 30 avril ou entre le 1er novembre et le 31 décembre ;*

  – *1 jour supplémentaire si l'agent prend au moins 8 jours de congés entre les dates précédemment mentionnées, soit deux jours fractionnés au total.*

SOMMAIRE

Congés annuels

- Soumis à **l'accord exprès** du chef de service ou de l'autorité territoriale
- **Calendrier** des congés établis par l'autorité territoriale
- **Durée maximale d'absence** :

  31 jours consécutifs
- **Report des congés annuels** :
  - En principe, les congés dus pour une année (les jours de fractionnement y compris) ne peuvent se reporter d'une année sur l'autre, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'autorité territoriale.
  - Exception en cas de maladie : Report automatique, lorsque l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

SOMMAIRE

Congés bonifiés

- **Bénéficiaires**
  - les fonctionnaires titulaires en position d'activité à temps complet ou à temps non complet, à temps partiel.
  - Les agents stagiaires et non titulaires ne peuvent pas bénéficier de ce congé.
- **Conditions d'octroi**
  - Le fonctionnaire doit être originaire d'un DOM (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) ou de Saint-Pierre-et-Miquelon. Le lieu de naissance ne suffit pas à déterminer la qualité d'originaire.
  - Durée de service : Le fonctionnaire concerné peut bénéficier d'un congé bonifié tous les 3 ans . Il doit justifier de 36 mois de services ininterrompus.
  - Le fonctionnaire doit avoir sa résidence habituelle dans le DOM. La notion de résidence habituelle s'entend comme le lieu où se trouvent les centres d'intérêts moraux et matériels de l'intéressé.
- **Durée du congé**
  - La bonification de congé d'une durée maximale de 30 jours consécutifs s'ajoute aux congés annuels de l'année au cours de laquelle se situe le départ de l'agent.
  - Le congé bonifié est donc d'une durée maximale de 65 jours consécutifs (samedi, dimanche et jours fériés inclus) et comprend les délais de route.

SOMMAIRE

Droits sociaux : protection sociale et congés divers

Réduction et aménagement du temps de travail

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

Réduction et aménagement du temps de travail

- La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).
- **Base annuelle de travail effectif**

  Le calcul du nombre de jours travaillés sur un an est le suivant :

  365 jours

  - 104 jours de week-end

  - 8 jours fériés (moyenne sur plusieurs années)

  - 25 jours de congés annuels

  228 jours travaillés

Soit 35 heures par semaine x 228 jours = *1596 heures par an*

5 jours de travail par semaine *arrondies à 1600 h + la journée de solidarité*

SOMMAIRE

Réduction et aménagement du temps de travail

- Lorsque la durée fixée est supérieure à la durée légale de 35 heures hebdomadaires, sont prévues des modes de compensation, notamment sous forme de journées de réduction du temps de travail
- Exemple : Durée de travail de 37 heures 30 (soit 7 heures 30 sur 5 jours)
- 228 x 7,5 = 1 710 heures travaillées

Soit 1 710 – 1 600 = 110 heures « supplémentaires » à la durée légale

110/7,5 = 14,66 jours RTT (arrondis à 15 jours)

SOMMAIRE

Réduction et aménagement du temps de travail

- **La période pendant laquelle un agent bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle de travail.**
- **En conséquence, il convient de réduire le nombre de jours de RTT à due proportion des absences liées aux congés de maladie.**

Les congés de raison de santé suivants entraînent une réduction des jours ARTT :

Pour les fonctionnaires	Pour les agents non titulaires
•Congé de maladie ordinaire, •Congé de longue maladie •Congé de longue durée, •Accident survenu ou maladie contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions (y compris accident de trajet).	•Congé de maladie ordinaire, •Congé de grave maladie, •Congé sans traitement pour maladie, •Accident du travail ou maladie professionnelle.

Règle de calcul : **N1 / N2 = Q**

N1 = nombre de jours ouvrables en régime hebdomadaire (N1 = 228)
N2 = nombre maximum de journées ARTT générées annuellement en régime hebdomadaire
Q = nombre de jours ouvrés à partir duquel une journée ARTT est déduite

EXEMPLE

Durée hebdomadaire de travail à 37,5 heures : 228 jours ouvrables annuellement générant 15 jours ARTT
228 /15= 15,2 jours de travail arrondis à 15,5 jours.

Dès que l'absence du service atteint 15,5 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 15 jours ARTT.

SOMMAIRE

Réduction et aménagement du temps de travail

- **Encadrement de la durée du travail :**
  - La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder 48 heures / semaine, et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
  - Le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 35 heures.
  - La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.
  - Le repos minimum quotidien ne peut être inférieur à 11 heures.
  - L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.
  - Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
  - Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

SOMMAIRE

Autorisations d'absence

- Définition : congé exceptionnel octroyé pour différents motifs : familial, syndical, religieux, politique, citoyen, médical…
- Deux types :
  - Autorisations de droit : pour l'exercice des mandats locaux, pour les représentants syndicaux, pour les jurés d'assises…
  - Autorisations discrétionnaires : Accordées toujours sous réserve des nécessités de service (article 59 de la loi n°84-53 du 26/01/1984). Pas de barème. Saisine pour avis du Comité Technique Paritaire.

    Cf. avis de principe du CTP départemental
- Les autorisations d'absence n'ont lieu d'être accordées que dans la mesure où l'agent aurait dû exercer ses fonctions durant la circonstance justifiant l'octroi d'une autorisation d'absence (un congé annuel ne peut être interrompu par une autorisation d'absence).
- Elles ne sont pas récupérables par l'agent si celui-ci ne les a pas utilisées en temps et en heure.

SOMMAIRE

Centre de Gestion 17
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La formation des fonctionnaires territoriaux

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

La formation des fonctionnaires territoriaux

- Textes de référence
  - Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale modifiée par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la FPT et instaurant la formation professionnelle tout au long de la vie.
  - Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT.
  - Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation d'intégration des agents de la FPT
  - Décret n° 2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation

SOMMAIRE

La formation des fonctionnaires territoriaux

- La loi du 19 février 2007 a mis en place pour les agents territoriaux « La formation tout au long de la vie » et par conséquence, pour les collectivités, l'obligation d'élaborer un plan de formation qui est soumis à l'avis du CTP.

SOMMAIRE

La formation : le plan de formation

- Obligation d'élaborer un plan de formation qui est soumis à l'avis du CTP.
- Plan annuel ou pluriannuel
- Il regroupe :
  - Les formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation ;
  - Les formations facultatives de perfectionnement, de préparations aux concours et examens professionnels, de lutte contre l'illettrisme et la formation personnelle.
- Il recense les actions de formation demandées par les agents dans le cadre de leur droit individuel à la formation (DIF).
- Il doit être obligatoirement transmis au CNFPT.

SOMMAIRE

La formation d'intégration

- **Obligatoire avant la titularisation** dans un premier emploi ou un nouveau cadre d'emplois
- Auprès du **CNFPT**
- **Durée** : 5 jours pour tous les agents de catégories A, B et C, au cours de l'année de stage
- **Inscription** : Dès la nomination d'un fonctionnaire astreint à la formation d'intégration, la collectivité employeur fait parvenir au siège de la délégation régionale du CNFPT un imprimé d'inscription (téléchargeable sur le site), accompagné de l'arrêté de nomination (Inscription en ligne en cours de déploiement).
- **Dispense** : partielle ou totale pouvant être octroyée aux agents dès lors que leurs expériences professionnelles ou formations antérieures sont validées par le CNFPT

SOMMAIRE

La formation de professionnalisation

- Formation obligatoire
- Elle doit permettre l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences.
- Plusieurs types :
  - La formation de professionnalisation au premier emploi
  - La formation de professionnalisation tout au long de la carrière
  - La formation de professionnalisation suite à l'affectation à un poste à responsabilité
- Durée : de 2 à 10 jours
- Procédure classique d'inscription en précisant l'objectif individuel de professionnalisation
- **Dispense** : partielle ou totale pouvant être octroyée aux agents dès lors que leurs expériences professionnelles ou formations antérieures sont validées par le CNFPT

SOMMAIRE

Les formations de perfectionnement

- La formation de perfectionnement est réalisée à la demande de l'agent ou de l'employeur.
- **Objectifs** :
  - Assurer l'adaptation des agents à leur poste de travail
  - Veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi
  - Développer les compétences ou en acquérir de nouvelles.
- **Durée** : 10 jours maximum par an
- L'agent peut demander l'activation de son droit individuel à la formation (DIF) lorsque l'action sollicitée est inscrite au plan de formation.

SOMMAIRE

Formations facultatives

- Préparation aux concours et examens
  - **Objectif** : Permettre l'accès aux grades et cadres d'emplois de la fonction publique territoriale par la voie des examens professionnels ou des concours.
  - Eligible au DIF
- Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française (éligible au DIF)

SOMMAIRE

Formations facultatives

- Formation personnelle à l'initiative de l'agent
  - Congé de formation professionnelle
    - **Bénéficiaires :** agent de droit public ayant 3 années d'ancienneté
    - **Objectif :** Permettre à l'agent, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à titre individuel, une action de formation de longue durée participant à un projet d'ordre professionnel ou personnel.
    - **Durée :** 3 années maximum sur l'ensemble de la carrière.
    - **Indemnisation** : Pendant les 12 premiers mois de congé de formation, la collectivité verse à l'agent une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut
    - **Obligation de servir**

SOMMAIRE

Formations facultatives

- Formation personnelle à l'initiative de l'agent
  - Bilan de compétences
    - **Condition d'ancienneté** de 10 ans
    - **Objectif** : analyser les compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel
    - **Durée maximum** : 24 heures (fractionnables)
    - L'agent est rémunéré normalement.
    - Possibilité de prise en charge financière par l'employeur

SOMMAIRE

Formations facultatives

- Formation personnelle à l'initiative de l'agent
  - Validation des acquis de l'expérience :
    - **Objectif** : prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle, associative ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.
    - **Durée maximum** : 24 heures (fractionnables)
    - L'agent est rémunéré normalement.
    - Possibilité de prise en charge financière par l'employeur

SOMMAIRE

Droit individuel à la formation

- Droit individuel de **20 heures de formation par an**, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures (proratisation pour les agents à temps non complet ou temps partiel)
- Formations :
  - Le DIF est mis en œuvre à l'initiative de l'agent avec l'accord de l'autorité territoriale pour suivre des actions de formation inscrites au plan de formation (cf. précédemment).
  - Doivent présenter une utilité professionnelle directe pour les collectivités.
- Mise en œuvre du DIF : Convention conclue entre l'agent et l'autorité territoriale. Une copie est transmise au CNFPT.
- L'agent en formation au titre du DIF durant son temps de travail bénéficie du maintien de sa rémunération.

SOMMAIRE

Centre de Gestion 17
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le licenciement

Le licenciement

Différents cas :

- Licenciement pour suppression d'emploi
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Licenciement pour inaptitude physique
- Licenciement pour motif disciplinaire
- Licenciement pour abandon de poste

SOMMAIRE

Le licenciement

Procédure de droit commun :

- Convocation à l'entretien préalable par courrier
- Droit à communication du dossier
- L'agent a la possibilité de se faire assister à tout moment de la procédure
- Suite à la consultation de son dossier, l'agent peut présenter des observations.
- L'entretien préalable obligatoire
- Décision de licenciement

SOMMAIRE

Centre de Gestion 17
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le licenciement

Suppression d'emploi

Licenciement pour suppression d'emploi

Définition de la suppression d'un emploi:

- Suppression pure et simple d'un emploi au tableau des effectifs
- Modification à la hausse ou à la baisse de la durée de travail d'un agent (suppression suivie d'une création), sauf si :
  - Modification n'excédant pas 10% du nombre d'heures antérieur
  - Et n'entraînant pas la perte du bénéfice de l'affiliation à la CNRACL

SOMMAIRE

Licenciement pour suppression d'emploi

Procédure:

- Saisine du Comité Technique Paritaire
- Information du CNFPT ou du CDG
- Délibération de la collectivité sur la suppression de l'emploi
- Recherche des possibilités de reclassement

SOMMAIRE

Licenciement pour suppression d'emploi

- A défaut d'emplois correspondant à son grade, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant 1 an.
- Il continue à percevoir les éléments obligatoires de sa rémunération.
- Tout emploi créé ou vacant doit lui être proposé en priorité.

SOMMAIRE

Licenciement pour suppression d'emploi

- A l'expiration du délai d'1 an (période de surnombre) : prise en charge par le CNFPT (A+) ou par le CDG (A, B et C)

- Le CNFPT ou le CDG exerce toutes les prérogatives de l'autorité de nomination et verse la rémunération à l'agent.

SOMMAIRE

Licenciement pour suppression d'emploi

Versement d'une contribution par les collectivités affiliées :

- 150% du montant du traitement brut augmenté des cotisations patronales pendant les 2 premières années ;
- 100% de ce montant pendant la 3ème année ;
- 75% de ce montant à partir de la 4ème année.

SOMMAIRE

Licenciement pour suppression d'emploi

Versement d'une contribution par les collectivités non affiliées :

- 200 % du montant du traitement brut augmenté des cotisations patronales pendant les 2 premières années ;
- 100% de ce montant pendant les 3ème et 4ème années
- 75% de ce montant à partir de la 5ème année.

SOMMAIRE

Licenciement pour suppression d'emploi

Cessation de la prise en charge du fonctionnaire après 3 refus d'offres d'emplois qui doivent :

- Répondre à des critères géographiques
- Correspondre au grade de l'intéressé
- Être à temps complet ou temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine

➔ **Licenciement** ou **retraite** s'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension

SOMMAIRE

Licenciement pour suppression d'emploi

<u>Cas particulier</u> : les fonctionnaires à temps non complet effectuant moins de 17h30

- Licenciement (pas de période de surnombre ou de prise en charge)
- Versement d'une indemnité égale à 1 mois de traitement par annuité de services effectifs, majorée de 10% si l'agent a atteint 50 ans.

SOMMAIRE

Licenciement pour suppression d'emploi

Cas particulier : les agents non titulaires

- Licenciement (pas de période de surnombre ou de prise en charge)
- Versement d'une indemnité égale à la moitié du dernier traitement net mensuel par annuité de services pour les douze premières années de service, au tiers pour chacune des années suivantes.

SOMMAIRE

Centre de Gestion 17
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le licenciement

Insuffisance professionnelle

Centre de Gestion 17
85 Boulevard de la République - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9

Mars 2013

Licenciement pour insuffisance professionnelle

- Est à distinguer de la faute professionnelle

- Causes variables : incompétence, incapacité à exercer ses tâches, négligence, absence d'esprit d'équipe…

SOMMAIRE

Licenciement pour insuffisance professionnelle

Procédure :

- Courrier informant l'agent qu'une procédure de licenciement est engagée
- Droit à la communication de son dossier individuel et à se faire représenter
- Entretien préalable
- Motivation de la décision de licenciement (en droit et en fait)
- Avis préalable de la CAP (fonctionnaires)
- Décision de licenciement

SOMMAIRE

Licenciement pour insuffisance professionnelle

- Versement d'une indemnité de licenciement

- L'agent pourra bénéficier des allocations d'aide au retour à l'emploi

SOMMAIRE

Centre de Gestion 17
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le licenciement

Inaptitude physique

Licenciement pour inaptitude physique

- Agent **définitivement inapte** à reprendre son service à l'issue d'un congé maladie, de grave maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption.

- **Impossibilité de reclasser** l'agent sur un autre emploi compatible avec son état de santé.

SOMMAIRE

Licenciement pour inaptitude physique

- Fondement : avis d'inaptitude émis par le médecin du travail et/ou le comité médical
- Procédure de licenciement
- Versement d'une indemnité de licenciement

SOMMAIRE

Licenciement pour inaptitude physique

Cas particulier des fonctionnaires CNRACL

- Si inaptitude et impossibilité de reclassement : **Procédure de retraite pour invalidité** (saisine de la commission de réforme et dossier retraite)
- Si la CNRACL refuse la retraite : possibilité de licenciement (pas d'indemnité de licenciement prévu par les textes)

SOMMAIRE

Le licenciement

Motif disciplinaire

Licenciement pour motif disciplinaire

- Pas de définition de la faute disciplinaire
- Sanction la plus grave pouvant être décidée à l'encontre d'un agent non titulaire.
- Une enquête disciplinaire doit être conduite par la collectivité afin de vérifier la matérialité des faits reprochés à l'agent

SOMMAIRE

Centre de Gestion 17
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le licenciement

Abandon de poste

Licenciement pour abandon de poste

- L'abandon de poste constitue une **perte volontaire d'emploi**.

- **Absence irrégulière ou refus de rejoindre son poste** à l'issue d'une période régulière de congé, d'une mutation ou d'une nomination.

SOMMAIRE

Licenciement pour abandon de poste

- **<u>Procédure</u> : Mise en demeure préalable de reprendre ses fonctions**
  - Par un écrit explicite et non équivoque
  - Doit inviter l'agent à rejoindre son poste ou à reprendre son service dans un délai raisonnable fixé par l'administration
  - Doit informer l'agent du risque encouru d'une radiation des cadres, sans les garanties d'une procédure disciplinaire préalable
  - Notification de la mise en demeure

SOMMAIRE

Licenciement pour abandon de poste

Décision :

- Pour les fonctionnaires : L'administration prend l'arrêté de radiation des cadres, notifié en recommandé à l'agent.
- Pour les agents non titulaires : décision de licenciement notifiée à l'agent.

➔Pas d'allocation chômage

(comme démission)

SOMMAIRE