



CDG INFOS

MARS AVRIL 2018

*Madame la Présidente, Monsieur le Président,
Madame la Conseillère départementale, Monsieur le Conseiller départemental,
Madame le Maire, Monsieur le Maire,
Madame, Monsieur,*

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne vous invite à prendre connaissance de l'actualité des mois de mars et avril 2018 :

Sommaire :

Le CDG 86, à vos côtés :

- *Adresse du CDG86*
- *Bilan Social 2017*
- *Référent Déontologue*
- *Rappel sur la remise des arrêts de travail*
- *Formations pour les collectivités et établissements adhérents à la CNP*

Le nombre du mois... 1 003

Actualités et gestion statutaires :

- *Statut des ATSEM*
- *Elections professionnelles - DGCL*
- *Elections professionnelles pour les ASE et EJE*
- *Groupes hiérarchiques*

Jurisprudence :

- *Droit à rémunération au cours de la procédure de reconnaissance d'AT/MP*
- *Disponibilité pour exercer un mandat local*

Foire aux Questions – FAQ

LE CDG 86, A VOS COTES

Adresse du CDG86

Depuis le 3 avril 2018, l'adresse du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne est la suivante :

Téléport 1
Avenue du Futuroscope - Arobase 1
CS 20205 - CHASSENEUIL DU POITOU
86962 FUTUROSCOPE CEDEX

Bilan Social 2017

Tous les deux ans, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir et présenter devant leur comité technique de rattachement un rapport sur l'état de la collectivité : le "Bilan Social". Cette obligation réglementaire permet de disposer d'un état des lieux consolidé des actions de formation et d'avancements, ainsi que des effectifs répartis par cadre d'emplois, genre, âge, etc.

L'année 2018 est l'année de l'établissement du Bilan Social pour l'ensemble des employeurs territoriaux. Les données sollicitées sont celles de l'année 2017.

Au-delà de l'obligation légale, il s'agit de disposer de données chiffrées permettant d'offrir une photographie de l'emploi territorial au 31 décembre 2017.

Nous vous remercions par avance pour votre participation.

[Pour en savoir plus...](#)

Référent déontologue

La Loi du 20 avril 2016, dite de Déontologie, crée le droit, pour tout fonctionnaire et agent contractuel de droit public ou de droit privé, de consulter un référent déontologue pour obtenir tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques auxquels il est soumis.

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne a désigné à compter du 1^{er} mai 2018 comme référent déontologue, Monsieur Emmanuel AUBIN, Professeur de droit à l'Université de Poitiers.

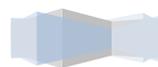
Il peut être consulté par tout agent, fonctionnaire ou contractuel, dont la collectivité ou l'établissement est affilié, ou adhérent au socle commun du CDG 86.

Il peut être saisi par un agent de toute question relative :

- à ses droits et obligations déontologiques (obligations de dignité, impartialité, neutralité, probité, secret professionnel, réserve et discrétion, obéissance hiérarchique, ...)
- au cumul d'activités ou projet de départ dans le secteur privé
- à la prévention ou la gestion des conflits d'intérêts
- aux déclarations d'intérêt et de patrimoine
- aux droits et obligations en matière de laïcité.

La saisine s'effectue par mail, en transmettant le formulaire prévu à cet effet disponible sur le site internet du Centre de Gestion (www.cdg86.fr), complété des éléments nécessaires, à l'adresse mail referent.deontologue@cdg86.fr .

En cas d'impossibilité de saisine par voie dématérialisée, le dossier peut également être transmis par courrier, sous pli confidentiel, à l'adresse suivante :



Monsieur le Référent Déontologue

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne

Téléport 1, Avenue du Futuroscope, Arobase 1, CS 20205, CHASSENEUIL DU POITOU –
86962 FUTUROSCOPE CEDEX

[Pour en savoir plus ...](#)

Rappel sur la remise des arrêts de travail

Votre agent est fonctionnaire : il doit vous adresser les volets 2 et 3, et conserver le volet 1 comportant les données médicales. Ce dernier sera présenté par l'agent si une requête est diligentée auprès d'un médecin expert agréé.

Votre agent est au régime général : il doit adresser les volets 1 et 2 au service médical de la CPAM. Le volet 3 de l'arrêt de travail doit être transmis à son (ou ses) employeur(s).

Formations pour les Collectivités et Etablissements adhérents à la CNP

La CNP, partenaire du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne, propose aux collectivités et établissements adhérents à la CNP des formations adaptées à l'ensemble des acteurs (DRH, gestionnaires, référents hygiène et sécurité) et notamment en matière de ressources humaines, de qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels.

Les adhérents ont la possibilité de participer à 3 sessions par an, entièrement prises en charge par la CNP, dans la limite de deux agents par session.

Les programmes, les calendriers des formations et les modalités d'inscription sont disponibles sur : <http://www.cnp-statal.com/formation.html>

**Le nombre
du mois...**

1 003 ... C'est le nombre de dossiers présentés aux instances médicales du Département de la Vienne en 2017 dont le secrétariat est assuré par le Centre de gestion (667 au Comité Médical dont 323 concernant les collectivités et établissements publics affiliés et 336 à la Commission de Réforme dont 204 concernant les collectivités et établissements publics non affiliés).

ACTUALITES ET GESTION STATUTAIRES

Statut des ATSEM

Deux décrets modifient les statuts particuliers des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), des agents de maîtrise et des animateurs territoriaux ainsi que le règlement des concours d'accès à ces deux derniers cadres d'emplois, afin de :

- clarifier les missions des ATSEM (appartenance à la communauté éducative, participation à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers, animation dans le temps périscolaire, assistance des enseignants dans les classes accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers...),
- permettre l'accès par la promotion interne dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise aux ATSEM comptant au moins 9 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois ou dans

un cadre d'emplois technique (sans examen professionnel) ou 7 ans de services effectifs (avec examen professionnel),

- ouvrir le concours interne d'agent de maîtrise aux ATSEM justifiant d'au moins 3 ans de services publics effectifs dans leur emploi (création d'une nouvelle spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines »),

- rendre accessible la catégorie B aux ATSEM justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs via un concours interne spécial d'animateur territorial (15 % au plus des postes offerts aux concours internes),

- élargir les missions des agents de maîtrise remplissant des conditions de diplôme ou d'expérience professionnelle (CAP petite enfance, CAP accompagnant éducatif petite enfance ou trois ans de services accomplis dans le cadre d'emplois des ATSEM) à la coordination des ATSEM.

Le premier décret modifiant les statuts particuliers est applicable le 4 mars 2018. Le second décret entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté autorisant l'ouverture des concours et examens organisés à compter de l'année 2018.

Réf. : Décret n° 2018-152 et 2018-153 du 1er mars 2018 publiés au Journal officiel du 3 mars 2018.

Elections professionnelles

La DGCL met en ligne une rubrique dédiée au scrutin 2018 dans laquelle sont évoqués :

- Une foire aux questions (FAQ) :

Les questions sont regroupées autour de deux thèmes : modalités d'organisation du scrutin et commissions consultatives paritaires (CCP). S'agissant de ces dernières, est notamment analysé le rattachement à une catégorie hiérarchique des assistants maternels et familiaux, des collaborateurs politiques (cabinet et groupes d'élus) et des assistants socio-éducatifs (ASE) et des éducateurs de jeunes enfants (EJE) contractuels.

- La représentation équilibrée des femmes et des hommes :

Une circulaire du 26 mars 2018 précise les règles relatives à la représentation équilibrée des genres pour la composition des listes de candidats aux élections professionnelles dans la fonction publique territoriale. Des exemples de calcul de la part de femmes et d'hommes dans les listes de candidats font l'objet d'une fiche n° 4 annexée à la circulaire.

De plus, un outil sous forme de tableur Excel est mis à disposition des collectivités territoriales afin de faciliter le calcul du nombre de femmes et d'hommes devant figurer sur les listes de candidats (complètes, incomplètes et excédentaires) déposées par les organisations syndicales.

- Le calendrier des opérations électorales :

Sont prises en compte les modifications introduites par le décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018, notamment en ce qui concerne le délai de publication des listes électorales pour le vote à l'urne et par correspondance.

Réf. : Site DGCL, [Elections professionnelles 2018 dans la FPT](#), 4 avril 2018.

Elections professionnelles pour les ASE et EJE

Compte tenu de leur intégration au 1^{er} février 2019 en catégorie A (au lieu du 1^{er} février 2018), ce décret vise à permettre aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs (ASE) et des éducateurs de jeunes enfants (EJE), d'être comptabilisés parmi les effectifs des commissions administratives paritaires (CAP) de catégorie A, et à ce titre, d'être électeurs et éligibles aux élections de ces instances lors du scrutin du 6 décembre 2018.

Réf. : Décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 publié au Journal officiel du 16 mars 2018.



Groupes hiérarchiques

En vue de déterminer la composition des CAP, des conseils de discipline et des commissions de réforme, ce décret modifie le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques.

Il s'agit de tenir compte des réformes statutaires et indicières intervenues depuis le précédent renouvellement général de 2014 et en particulier de celles résultant de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR).

Sont ainsi actualisés les indices bruts de référence pour le classement dans les groupes hiérarchiques. De plus, le groupe hiérarchique 6 compte les nouveaux grades d'attaché hors classe et d'ingénieur hors classe. Il est enfin procédé à l'intégration par anticipation dans le groupe 5 de la catégorie A des cadres d'emplois des ASE et des EJE, afin de tenir compte du report d'un an de la mise en œuvre du protocole PPCR.

Réf. : Décret n° 2018-184 du 14 mars 2018 publié au Journal officiel du 16 mars 2018.

JURISPRUDENCE

Droit à rémunération au cours de la procédure de reconnaissance d'AT/MP

A compter de sa réception, l'administration dispose d'un délai de deux mois pour statuer sur une demande de reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

L'absence de réponse de l'employeur à l'expiration de ce délai fait naître une décision implicite de refus d'imputabilité susceptible d'être contestée devant le juge administratif.

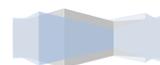
Une fois expiré le délai de deux mois, et si l'avis requis de la commission de réforme n'est toujours pas intervenu, le fonctionnaire doit être placé, à titre conservatoire et dans l'attente de cet avis, en position de congé maladie à plein traitement. L'administration n'est exonérée de cette obligation que si cette impossibilité a pour origine des raisons indépendantes de sa volonté.

Dans le cas où la commission de réforme décide de faire procéder à des mesures d'instructions, enquêtes ou expertises complémentaires, le délai imparti à l'administration pour statuer sur une demande de reconnaissance d'imputabilité est porté de deux à trois mois. L'expiration de ce délai entraîne les mêmes effets que ceux évoqués à l'issue du délai de deux mois.

Dans le cas d'espèce, saisi d'une demande de reconnaissance d'imputabilité au service d'une maladie, l'employeur a placé l'intéressé, par une série d'arrêtés en congé de maladie ordinaire à plein puis à demi-traitement, faute d'avoir pu recueillir l'avis de la commission de réforme. En effet, l'agent avait refusé de se rendre au rendez-vous avec un médecin agréé dont l'analyse était destinée à éclairer la commission de réforme.

La décision implicite de refus d'imputabilité résultait du maintien en congé de maladie ordinaire à demi-traitement à l'expiration du délai imparti à l'administration pour prendre une décision. Les arrêtés renouvelant un tel congé après l'expiration de ce délai sont annulés, et la rémunération rétablie à plein traitement. Toutefois, l'imputabilité n'ayant pu être établie du fait de l'agent, la créance est compensée par l'émission d'un titre de recette à hauteur du même montant.

Réf. : CE n° 396013 du 21 février 2018.



Disponibilité pour exercer un mandat local

Les salariés investis d'un mandat local ouvrant droit à la suspension de l'activité professionnelle (maire, maire-adjoint des communes de 10 000 habitants au moins, par exemple) ont le droit de retrouver leur emploi précédent ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente à l'expiration de ce premier ou deuxième mandat consécutif. Doit être regardé comme étant parvenu à l'expiration de son mandat, l' élu qui a démissionné de son mandat.

Ces dispositions du code du travail s'appliquent aux fonctionnaires qui ont demandé à être placés en disponibilité durant l'exercice d'un mandat local au sein de leur collectivité ouvrant droit à la suspension de l'activité professionnelle.

En conséquence, un fonctionnaire en disponibilité pour ce motif, qui a démissionné en cours de mandat, peut obtenir de plein droit sa réintégration anticipée.

Par ailleurs, lorsque le bénéficiaire de la suspension d'activité professionnelle exerce plusieurs mandats lui ouvrant droit à l'interruption de l'activité professionnelle (maire et vice-président d'une communauté d'agglomération, par exemple), la cessation d'un seul de ces mandats permet au salarié ou au fonctionnaire en disponibilité de retrouver son précédent emploi.

Dans le cas d'espèce, le DGS d'une communauté de communes avait été placé, durant la campagne électorale, au sein de son établissement en disponibilité pour convenances personnelles puis à compter de son élection pour la durée de son mandat local sur le fondement de l'article 7 de la loi n° 92-108 du 3 février 1992. A la suite de sa démission de son mandat de président, il avait sollicité sa réintégration au sein de son établissement avant le terme envisagé par l'arrêté procédant à sa mise en disponibilité. Le nouveau président avait maintenu à tort l'intéressé en position de disponibilité, au motif notamment, que l'intérêt du service et en particulier l'organisation actuelle des équipes de direction et d'encadrement ne permettaient pas de procéder à sa réintégration.

Réf. : CE n° 401731 du 20 février 2018.

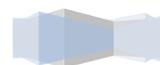


- Est-il possible de bénéficier d'une demi-journée de congé de maladie ordinaire (CMO) ?

NON. Aucune disposition statutaire ne prévoit l'octroi d'un congé de maladie ordinaire pour une demi-journée.

Le cas échéant, il convient de placer l'agent en arrêt maladie pour la journée et lui faire récupérer les quelques heures travaillées dès lors que l'arrêt couvre le jour où l'agent a en partie travaillé.

Le calcul des droits selon l'année dite « glissante » ne peut se faire qu'en journée entière de maladie, selon la même logique que dans le régime général, les prestations en espèces versées par la CPAM sont des indemnités journalières, c'est-à-dire versées en entier pour une journée d'absence.



- Un agent incarcéré peut-il bénéficier d'un congé de maladie ?

NON, si l'arrêt maladie débute après l'incarcération. En effet, les dispositions de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un arrêt maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié (CE 346979 du 8 octobre 2012).

En revanche, si les droits à congé maladie ont été ouverts avant l'incarcération, le Conseil d'Etat a estimé que l'intéressé peut continuer à percevoir son traitement (CE 325484 du 14 février 1980).

- Est-il nécessaire d'avoir un préavis local dès lors qu'un préavis national a été déposé ?

NON. Une organisation syndicale représentative peut déposer auprès d'une autorité publique un préavis de grève nationale, sans qu'il soit nécessaire qu'un préavis soit déposé auprès de chaque collectivité ou établissement concerné (CE 73894 du 16 janvier 1970).

- Peut-on indemniser les congés annuels en cas de démission d'un agent contractuel ?

NON. L'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 limite la possibilité d'indemniser les congés annuels non pris uniquement en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou lors du non-renouvellement de contrat.

- La journée de carence s'applique-t-elle lors d'une hospitalisation de l'agent ?

OUI. L'arrêt maladie couvrant une hospitalisation reste un arrêt de congé de maladie ordinaire (CMO). Donc la journée de carence s'applique dans les conditions de droit commun. Toutefois, si l'arrêt de travail couvrant l'hospitalisation est en lien avec une affection de longue durée (ALD) pour laquelle la journée de carence a déjà été appliquée au cours d'une période de trois ans, il n'y aura pas de journée de carence.

Pour toutes précisions complémentaires sur ces différents points, vous pouvez contacter les services du Centre de Gestion, notamment [par courriel](mailto:contact@cdg86.fr).

Cordialement,



Le Président,
Edouard RENAUD

Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne

Téléport 1 - Avenue du Futuroscope - Arobase 1

CS 20205 - CHASSENEUIL DU POITOU

86962 FUTUROSCOPE Cedex - Tél. : 05 49 49 12 10 - mél. : contact@cdg86.fr

