



# CDG INFOS

## DECEMBRE 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 du mois de décembre 2018 :*

### Sommaire :

*Le CDG 86, à vos côtés :*

- *Les taux de cotisation et les tarifs des prestations du Centre de gestion au 1<sup>er</sup> janvier 2019*
- *Arrivée au CDG86*
- *Elections professionnelles 2018 - Résultats*
- *Le conseil et l'expertise en santé et sécurité au travail : nouvelle mission au CDG86*
- *Les assistants de prévention*
- *Confidentialité des expertises médicales*
- *Liste des médecins agréés*
- *Calendriers Comité médical / Commission de Réforme*

*Le nombre du mois... 34,21 %*

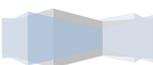
*Actualités et gestion statutaires :*

- *RIFSEEP : nouveau report pour les ingénieurs et techniciens territoriaux*
- *Monétisation du Compte Epargne Temps (CET)*
- *Généralisation des formations aux gestes de premiers secours dans la fonction publique*

*Jurisprudence :*

- *Congés annuels non pris avant radiation : précisions*
- *Promotion interne et avancement de grade : notion de services effectifs*
- *CAP et droits de la défense*
- *Maintien du ½ traitement avant avis d'une instance médicale : confirmation*
- *Déclaration de vacance d'emploi et mutation interne*
- *Obligation de reclassement en cas d'inaptitude physique : précisions*
- *Période d'essai des agents contractuels*

*Foire aux Questions – FAQ*



## LE CDG 86, A VOS COTES

### **Les taux de cotisation et les tarifs des prestations du Centre de Gestion au 1<sup>er</sup> janvier 2019**

Le conseil d'administration du Centre de Gestion de la Vienne s'est réuni le 14 décembre 2018 pour délibérer notamment sur les taux de cotisation et les tarifs des prestations de ses différents services. Pour prendre connaissance des tarifs applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, [cliquez ici](#).

### **Arrivée au CDG 86**

Depuis le 3 septembre 2018, Monsieur Laurent BOUQUET a rejoint les effectifs du Centre de gestion de la Vienne pour y occuper les fonctions de technicien en prévention des risques professionnels au sein du Pôle Santé et Sécurité au Travail.

Il est à la disposition des collectivités territoriales et des établissements publics pour les conseiller et les accompagner dans leurs démarches de prévention des risques.

Pour tout renseignement complémentaire : [prevention@cdg86.fr](mailto:prevention@cdg86.fr)

### **Elections professionnelles 2018 - Résultats**

Pour connaître les résultats des élections des représentants des personnels au sein des instances placées auprès du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne, [cliquez ici](#).

### **Le conseil et l'expertise en santé et sécurité au travail : nouvelle mission au CDG86**

Le Centre de Gestion de la Vienne propose dorénavant aux collectivités la mise à disposition d'un ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection).

#### *Qu'est-ce qu'un ACFI ?*

Selon l'article 5 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié, l'ACFI est chargé de contrôler les conditions d'application des règles définies en matière d'hygiène et sécurité du travail.

Il propose à l'autorité territoriale "toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels".

#### *Quelles sont les obligations de l'autorité territoriale ?*

L'autorité territoriale doit désigner un ACFI, dans chaque collectivité ou établissement public, quelles que soient sa taille et son organisation.

Il peut s'agir d'un agent, soit interne à la collectivité, soit mis à disposition par le Centre de Gestion, par le biais d'une convention qui détermine notamment les modalités.

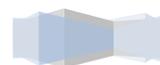
#### *Comment bénéficier de cette mission ?*

Cette mission est accessible à toutes les collectivités qui auront choisi de conventionner avec le Centre de Gestion, après en avoir délibéré.

Une campagne d'information est actuellement réalisée auprès des élus, par le biais d'interventions en conseils communautaires.

D'autres renseignements sur la mission sont disponibles en cliquant [ICI](#)

Retrouvez également les modalités d'intervention de l'ACFI en consultant notre [fiche d'information](#).



Pour toute information complémentaire, contactez Madame Laëtitia BERGER, chargée d'inspection, à l'adresse suivante : [inspection@cdg86.fr](mailto:inspection@cdg86.fr)

### **Les assistants de prévention**

Les Assistants de Prévention (AP), acteurs indispensables de la prévention, assistent et conseillent l'autorité territoriale et contribuent au bon développement des démarches d'évaluation des risques dans les collectivités. La désignation d'un assistant de prévention dans chaque collectivité est donc essentielle mais également obligatoire, comme l'indique l'article 4 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié.

Pour pouvoir exercer sa mission, chaque assistant de prévention suivra une formation préalable obligatoire de 5 jours (3 + 2 jours).

A l'issue, une lettre de cadrage définissant notamment le champ d'intervention, les moyens mis à sa disposition, le temps alloué, le référent auquel il rendra compte... sera rédigée ainsi qu'un arrêté portant désignation de l'assistant de prévention.

L'AP poursuivra son parcours de formation continue obligatoire par 2 jours l'année suivant la prise de fonction et par un module à suivre auprès du CNFPT, chaque année suivante.

Pour mener à bien ces nouvelles missions, l'AP pourra compter sur l'accompagnement de Monsieur Laurent BOUQUET, Technicien de prévention du Centre de Gestion de la Vienne.

Par ailleurs, afin de maintenir l'annuaire des assistants de prévention à jour, nous vous remercions de bien vouloir nous informer de toute modification (départ en retraite, mutation, démission ou nouvelle nomination aux fonctions d'assistant de prévention...)

Pour tout renseignement : [prevention@cdg86.fr](mailto:prevention@cdg86.fr)

### **Confidentialité des expertises médicales**

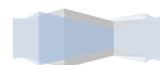
La Circulaire FP n° 044 du 22 janvier 2009 relative au décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008 relatif aux commissions de réforme et au comité médical supérieur dans la fonction publique de l'Etat, dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière indique que le médecin agréé, au terme de l'article R. 4127-104 du code de la santé publique, ne peut communiquer à l'administration les raisons d'ordre médical : « le médecin chargé du contrôle est tenu au secret envers l'administration ou l'organisme qui fait appel à ses services. Il ne peut ou ne doit lui fournir que ses conclusions sur le plan administratif, sans indiquer les raisons d'ordre médical qui les motivent. Les renseignements médicaux nominatifs ou indirectement nominatifs contenus dans les dossiers établis par ce médecin ne peuvent être communiqués ni aux personnes étrangères au service médical ni à un autre organisme ».

Il résulte de ces dispositions que l'administration ne pourra avoir accès qu'aux seules conclusions du médecin agréé relatives à la relation de cause à effet entre l'accident ou la maladie et le service. Quant au dossier d'expertise médicale, le pli confidentiel cacheté devra être transmis soit par le médecin expert agréé, ou selon par l'employeur si c'est lui qui a mandaté l'expertise médicale. Dans ce dernier cas, l'employeur réceptionnera à sa demande deux plis du médecin expert agréé :

1°) une expertise qui sera d'ordre administratif et qui permettra à la collectivité de prendre éventuellement une décision administrative.

2°) une expertise sous pli confidentiel cacheté qui sera d'ordre médical et remise au secrétariat de la commission de réforme en cas de saisine soit par la collectivité ou bien par le médecin expert agréé.

En effet, les informations personnelles de santé ne pouvant être recueillies et détenues que par des services placés sous l'autorité d'un médecin qui est responsable de ces données.



## Liste des médecins agréés

Nous vous invitons à vous diriger sur le site du CDG86. Une modification de la liste des médecins généralistes et spécialistes agréés du département de la Vienne a été [mise en ligne](#).

## Calendriers Comité médical / Commission de Réforme

Le calendrier prévisionnel 2019 des séances du [comité médical](#) et de la [commission de réforme](#) sont en ligne. Vous pouvez le consulter sur notre site Internet, rubrique Santé et Sécurité.



**34,21 % ...** C'est le taux de participation aux 5 scrutins relatifs à l'élection des représentants du personnel auprès des instances placées auprès du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne.

## **ACTUALITES ET GESTION STATUTAIRES**

### **RIFSEEP : nouveau report pour les ingénieurs et les techniciens territoriaux**

Ce décret et cet arrêté modifient le calendrier d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour plusieurs corps de l'Etat.

L'arrêté prévoyant l'application du nouveau régime indemnitaire à ces fonctionnaires et fixant les montants de référence pourra prendre effet au plus tard au 1er janvier 2020.

*Réf. : Décret n° 2018-1119 et arrêté du 10 décembre 2018 publiés au Journal officiel du 12 décembre 2018.*

### **Monétisation du CET**

Cet arrêté prévoit une revalorisation de 10 € de l'indemnisation des jours épargnés au titre du compte épargne-temps (CET), soit 135 € pour la catégorie A, 90 € pour la catégorie B et 75 € pour la catégorie C.

La date d'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

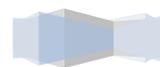
*Réf. : Arrêté du 28 novembre 2018 publié au Journal officiel du 1er décembre 2018.*

### **Généralisation des formations aux gestes de premiers secours dans la Fonction publique**

Afin de concourir à l'objectif défini par le Président de la République de former 80 % de la population aux gestes de premiers secours avant la fin du quinquennat, les employeurs publics se doivent d'être exemplaires et sont par conséquent invités à former leurs personnels à la maîtrise de ces gestes dans la même proportion, à l'échéance du 31 décembre 2021.

Cette circulaire de la DGAFP fixe des principes communs aux trois versants de la fonction publique pour atteindre l'objectif de généralisation de la formation aux gestes de premiers secours.

Cette formation devra être proposée à tous les nouveaux recrutés, notamment à travers la formation initiale des fonctionnaires dispensée par les écoles du service public (CNFPT dans la fonction publique territoriale).



La formation des personnes qui exercent déjà leurs fonctions incombera aux employeurs à travers les dispositifs de formation continue. A cette fin, ils sont invités à proposer dans leurs plans de formation des actions de sensibilisation aux gestes qui sauvent et à élaborer, tout comme le CNFPT, un plan dédié à l'attention de tous les agents.

La circulaire décrit les différents formats de la formation aux gestes de premiers secours (contenu et durée). Le premier module correspond à la formation « sensibilisation aux gestes qui sauvent » (GQS) de deux heures.

Le CNFPT mettra à disposition des acteurs des kits pédagogiques pour animer des séquences GQS et proposera, selon un dispositif en cascade, des formations de formateurs d'animateurs, des formations d'animateurs, ainsi que des formations s'adressant directement aux agents territoriaux.

Afin de mesurer l'état de réalisation de l'« objectif de 80 % », la DGAFP demande à chaque collectivité d'effectuer un suivi annuel du taux de formation de ses agents aux gestes de premiers secours. Un tableau de recensement des actions menées devra être envoyé chaque année à la DGCL et au CNFPT, le premier bilan devant être établi sur les actions menées en 2019.

Les collectivités peuvent s'inspirer du modèle de tableau pour la FPE figurant en annexe.

*Réf. : Circulaire n° NOR : CPAF1825636C du 2 octobre 2018, DGAFP.*

## *JURISPRUDENCE*

### **Congés annuels non pris avant radiation : précisions**

En application du droit européen, un salarié ou un agent public qui cesse d'exercer ses fonctions sans avoir pu prendre l'ensemble de ses congés, ne peut se voir automatiquement privé de son droit à une indemnisation du seul fait qu'il n'a pas préalablement formulé de demande de congé avant la fin de la relation de travail.

Il ne s'agit pas pour autant d'inciter le travailleur à s'abstenir délibérément de prendre ses congés annuels payés, afin d'augmenter sa rémunération lors de la fin de la relation de travail.

C'est pourquoi l'employeur peut être dispensé de son obligation d'indemniser s'il apporte la preuve que le salarié a été incité à prendre ses congés, et informé qu'à défaut, ces derniers seront perdus.

*Réf. : CJUE C-619/16 du 6 novembre 2018.*

Lorsqu'un salarié est décédé sans avoir pris l'ensemble des congés annuels acquis, une indemnisation au titre des congés est due à ses ayants droit par la voie successorale.

*Réf. : CJUE C-569/16 et C-570/16 du 6 novembre 2018.*

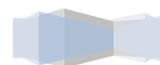
### **Promotion interne et avancement de grade : notion de services effectifs**

Lorsqu'un statut particulier prévoit, pour la promotion interne, la condition de justifier d'une durée de « services effectifs dans un corps ou un cadre d'emplois d'une catégorie » déterminée ou de niveau équivalent, ces services peuvent avoir été effectués en position d'activité ou de détachement.

*Réf. : CE n° 413271 du 7 juin 2018.*

### **CAP et droits de la défense**

Le principe général des droits de la défense implique que la personne concernée par la décision prise à son encontre, après avoir été informée des griefs ou insuffisances qui lui sont reprochés, soit mise à même de demander la communication de son dossier et ait la faculté de présenter ses observations devant l'employeur.



Lorsqu'une mesure implique à la fois le respect des droits de la défense et la saisine d'une instance consultative comme la commission administrative paritaire (CAP), cette dernière doit avoir connaissance des éventuelles observations formulées par l'agent devant l'employeur, sans être tenue d'entendre elle-même l'intéressé.

*Réf. : CE n° 409324 du 26 avril 2018.*

### **Maintien du 1/2 traitement avant avis d'une instance médicale : confirmation**

Aux termes du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 dans sa rédaction issue du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011, les fonctionnaires qui ont épuisé leurs droits statutaires à congé de maladie et qui sont en attente d'un avis du comité médical ou de la commission de réforme continuent à percevoir leur demi-traitement jusqu'à la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou de mise à la retraite pour invalidité.

La circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement prévu par ce texte.

Par suite, ce maintien ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent alors même que celui-ci a, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement (en l'espèce, une disponibilité d'office pour raisons de santé).

*Réf. : CE n° 412684 du 9 novembre 2018.*

### **Déclaration de vacance d'emploi et mutation interne**

Aux termes de l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, « lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance ».

Selon cet arrêt, « ces dispositions ne s'appliquent pas à l'administration dans le cas où elle prononce une mutation [interne] dans l'intérêt du service ».

*Réf. : CAA Lyon n° 16LY03807 du 30 octobre 2018.*

### **Obligation de reclassement en cas d'inaptitude physique : précisions**

En vertu d'un principe général du droit dégagé en 2002 et complété en 2017 par le Conseil d'Etat, l'employeur public ne peut licencier un agent public physiquement inapte à occuper son emploi de manière définitive qu'après avoir recherché à le reclasser (CE n° 227868 du 2 octobre 2002 et CE n° 397577 du 19 mai 2017). La mise en œuvre de ce principe implique que l'employeur propose à l'agent un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi, si l'intéressé l'accepte.

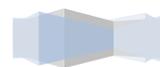
Il appartient à l'employeur de prononcer le licenciement dans le cas où le reclassement s'avère impossible :

- faute d'emploi vacant ou,
- si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite.

Dans cet arrêt du 25 mai 2018, le Conseil d'Etat précise la portée de l'obligation de reclassement :

- l'impossibilité du reclassement devant conduire au licenciement peut résulter non seulement de l'absence d'emploi vacant ou du refus du poste proposé mais aussi de l'inaptitude de l'intéressé à l'exercice de toutes fonctions ;
- l'administration est exonérée de son obligation de reclassement lorsque l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle.

*Réf. : CE n° 407336 du 25 mai 2018.*



## Période d'essai des agents contractuels

La collectivité qui accueille un agent contractuel mis à disposition par un centre de gestion en application de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, ne peut être regardée comme son employeur car il n'existe aucun contrat entre l'administration d'accueil et l'agent.

Aussi, dans le cas où, à l'issue de sa mise à disposition, l'agent est recruté en qualité d'agent contractuel par la collectivité d'accueil en vue de la poursuite de ses fonctions, ce nouveau contrat peut légalement prévoir une période d'essai.

Toutefois, si le contrat a pour objet les mêmes fonctions que celles assurées pendant la mise à disposition, la durée des missions accomplies par l'agent pour le compte de l'employeur dans le cadre de sa mise à disposition doit être déduite de la période d'essai prévue par le contrat.

Réf. : CE n° 412072 du 10 octobre 2018.



**- Une collectivité peut-elle maintenir le régime indemnitaire d'un fonctionnaire alors que ce dernier est placé en congé de longue maladie (CLM) ou en congé maladie de longue durée (CLD) ?**

NON. Le versement du régime indemnitaire aux fonctionnaires territoriaux s'opère conformément au principe de parité « en vertu duquel une collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat ».

Ainsi, un fonctionnaire d'Etat ne percevant pas de régime indemnitaire durant un CLM ou un CLD, l'application du principe de parité ne permet donc pas de maintenir le régime indemnitaire aux fonctionnaires territoriaux durant de tels congés.

*Pour toutes précisions complémentaires sur ces différents points, vous pouvez contacter les services du Centre de Gestion, notamment [par courriel](#).*

*Cordialement,*



Le Président,  
Edouard RENAUD

A handwritten signature in black ink, appearing to read '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](mailto:contact@cdg86.fr)



