

# Actualité statutaire de la fonction publique territoriale



Mercredi 12 juin 2019 à SAINTE-CROIX-EN-PLAINE (14h-17h)

Jeudi 13 juin 2019 à ILLZACH (14h-17h)

Vendredi 28 juin 2019 à ALTKIRCH (09h-12h)

# Sommaire

1. Congé pour invalidité temporaire imputable au service

2. Période préparatoire au reclassement

3. Actualités en bref (*disponibilité, PPCR, RIFSEEP, CET, frais de déplacement, promotion interne, défiscalisation des heures supplémentaires, incidences sur le personnel des transferts de compétences eau/assainissement, ...*)

# 1. Congé pour invalidité temporaire imputable au service

Avant	Après
Art. 57 – loi n° 84-53	Art. 21 bis – loi n° 83-634
/	Titre VI bis - Décret n° 87-602

Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017

Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019

L'accident de service, l'accident de trajet et la maladie contractée en service sont désormais expressément définis par la législation.

Applicable uniquement au fonctionnaires territoriaux titulaires et stagiaires

# Accident de service *(définition)*

Est **présumé** imputable au service  
tout accident survenu  
à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps  
et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion  
de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions  
ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal,  
en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière  
détachant l'accident du service.

# Accident de trajet *(définition)*

Est **reconnu** imputable au service,  
lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque  
l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants,  
l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit  
sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence  
ou son lieu de restauration  
et pendant la durée normale pour l'effectuer,  
sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière  
étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher  
l'accident du service.

# Maladie contractée en service *(définition)*

1° Est **présumée** imputable au service

toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

2° Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être **reconnue** imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

3° Peut également être **reconnue** imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé (seuil de 25%) et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

# Modalités de déclaration

**Adresser à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle comportant :**

- 1° Un **formulaire** précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie ;
- 2° Un **certificat médical** indiquant :
  - la nature des lésions ;
  - le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ;
  - la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

**En cas d'ITT, le fonctionnaire adresse ce certificat médical à l'autorité territoriale, dans un délai de 48 heures suivant son établissement.**

En cas d'envoi de l'avis d'ITT au-delà de ce délai, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'ITT et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale peut être réduit de moitié.

# Délai de déclaration

## Accident de service et accident de trajet

Principe : Déclaration adressée dans le délai de 15 jours à compter de la date de l'accident.

Exception : Délai non-opposable lorsque le certificat médical est établi dans le délai de 2 ans à compter de la date de l'accident :

Déclaration adressée dans le délai de 15 jours à compter de la date de cette constatation médicale.

## Maladie contractée en service

Principe : Déclaration adressée dans le délai de 2 ans suivant la date de la 1<sup>ère</sup> constatation médicale de la maladie ou, le cas échéant, de la date à laquelle le fonctionnaire est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle.

Le cas échéant : Déclaration adressée dans le délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur d'une modification ou d'une adjonction relative aux tableau de maladies professionnelles



Lorsque les délais ne sont pas respectés,  
la demande du fonctionnaire territorial est rejetée par l'autorité territoriale.

Les délais ne sont pas applicables lorsque le fonctionnaire est victime  
d'un acte de terrorisme ou s'il justifie d'un cas de force majeure,  
d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes.

# Examen de la déclaration

## **L'autorité territoriale peut :**

- Diligenter une enquête administrative visant à établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie ;
- Faire procéder à une expertise médicale par un médecin agréé :
  - Lorsque des circonstances particulières paraissent de nature à détacher l'accident du service ;
  - Lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service.

Pour se prononcer sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie, l'autorité territoriale dispose d'un délai :

- En cas d'accident, **1 mois** à compter de la date de réception de la déclaration ;
- En cas de maladie, **2 mois** à compter de la date de réception de la déclaration et, le cas échéant, des résultats des examens complémentaires prescrits par les tableaux de maladies professionnelles.

Un **délai supplémentaire de 3 mois** s'ajoute à ces délais en cas :

- d'enquête administrative diligentée à la suite :
  - d'une déclaration d'accident de trajet ;
  - de la déclaration d'une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles ;
- d'examen par le médecin agréé ;
- de saisine de la commission de réforme compétente.

**Il est primordial que l'enquête administrative et, le cas échéant, l'enquête médicale, soient effectuées dans les meilleurs délais, afin de faciliter la gestion de la situation administrative du fonctionnaire territorial.**

## La commission de réforme est consultée par l'autorité territoriale :

- Lorsqu'une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière est potentiellement de nature à détacher l'accident du service ;
- Lorsqu'un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet du service ;
- Lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service dans les cas où les conditions prévues au 1<sup>er</sup> alinéa du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée ne sont pas remplies.

Lorsque la déclaration est présentée au titre d'une maladie contractée en service, **le médecin de prévention ou le médecin du travail remet un rapport à la commission de réforme**, sauf s'il constate que la maladie satisfait à l'ensemble des conditions posées. Dans ce dernier cas, il en informe l'autorité territoriale.

# Situation administrative

**Au terme de ces délais,**  
lorsque l'instruction par l'autorité territoriale n'est pas terminée,  
l'agent est placé en **CITIS à titre provisoire** pour la durée d'incapacité de travail  
indiquée sur le certificat médical.

Cette décision, notifiée au fonctionnaire, précise qu'elle peut être retirée  
dans les conditions prévues à l'article 37-9.

**Au terme de l'instruction**, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie :

- Soit elle reconnait l'imputabilité au service et place, le cas échéant, le fonctionnaire territorial en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail ;
- Soit elle ne reconnait pas l'imputabilité au service et retire sa décision de placement à titre provisoire en CITIS et procède aux mesures nécessaires au reversement des sommes indûment versées.

Si la demande de congé est présentée au cours d'un congé (CMO, CLM, CLD) antérieurement accordé, la 1<sup>ère</sup> période de CITIS part du 1<sup>er</sup> jour du congé initialement accordé.

Pour obtenir la prolongation du congé initialement accordé, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale un certificat médical dans les mêmes formes.

Accident avec ITT  
12/06/2019  
Envoi certificat médical  
arrêt jusqu' au 31/12/2019  
13/06/2019  
Déclaration  
15/06/2019

Délai d'instruction  
15/06/2019 au 14/07/2019

Délai d'instruction supplémentaire  
saisine commission départementale  
de réforme  
15/07/2019 au 14/10/2019

Terme des délais  
14/10/2019

Terme de l'instruction  
avec reconnaissance  
18/10/2019

Terme ITT  
31/12/2019

CITIS PROVISOIRE

CITIS

# CITIS

Le fonctionnaire en activité a **droit** à un CITIS lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

## **Lorsqu'il bénéficie d'un CITIS, le fonctionnaire territorial conserve :**

- l'intégralité de son traitement (TIB + NBI) jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite ;
- le bénéfice de l'indemnité de résidence (IR) ;
- Le bénéfice du supplément familial de traitement (SFT) ;
- Son régime indemnitaire, dans les conditions prévues par la délibération.

En outre, il a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.



**Le temps passé en CITIS**, y compris les périodes durant lesquelles le versement du traitement a été interrompu, **est pris en compte pour** :

- l'avancement d'échelon ;
- l'avancement de grade ;
- la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite.

**Le bénéficiaire d'un CITIS doit cesser toute activité rémunérée, à l'exception :**

- des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation ;
- des activités liées à la production des œuvres de l'esprit.

# Contrôle

Lorsqu'un fonctionnaire est placé en CITIS, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé, afin de vérifier si l'état de santé du fonctionnaire nécessite son maintien en CITIS.

Elle procède à cette visite de contrôle **au moins une fois par an** au-delà de 6 mois de prolongation du congé initialement accordé.

La commission de réforme compétente peut être saisie pour avis, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

**Sous peine de l'interruption du versement de sa rémunération, le fonctionnaire territorial a l'obligation :**

- De se soumettre à la visite du médecin agréé ;
- D'informer l'autorité territoriale de tout changement de domicile de toute absence de son domicile **supérieure à 2 semaines**, sauf cas d'hospitalisation. Il informe l'autorité territoriale de ses dates et lieux de séjour ;
- De ne pas exercer d'activité rémunérée.

# Guérison

Lorsqu'il est guéri ou que les lésions résultant de l'accident de service, de l'accident de trajet ou de la maladie professionnelle sont stabilisées,  
le fonctionnaire territorial transmet à l'autorité territoriale un certificat médical final de guérison ou de consolidation.

Au terme du CITIS, le fonctionnaire territorial apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

# Rechute

Toute modification de l'état de santé du fonctionnaire constatée médicalement postérieurement à la date de guérison apparente ou de consolidation de la blessure qui nécessite un traitement médical peut donner lieu à un nouveau CITIS.

La rechute est **déclarée dans le délai d'un mois à compter de sa constatation médicale**. La déclaration est transmise dans les mêmes formes à l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire territorial **à la date de cette déclaration**.

L'autorité territoriale apprécie la demande de l'agent dans les mêmes conditions.

### **3 situations prévues règlementairement :**

- Les fonctionnaires territoriaux retraités ;
- Les fonctionnaires territoriaux qui effectuent une mobilité ;
- Les fonctionnaires territoriaux à temps non complet auprès de plusieurs employeurs publics.

# Période Préparatoire au Reclassement (PPR)

## Références juridiques principales:

<b>Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale</b>	<b>Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.</b>
Article 85-1	/

# Historique

**Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017, Portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, une période préparatoire au reclassement des fonctionnaires**

**Décret n°2018-502 du 20 juin 2018, Instituant une PPR au profit des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.**

**Décret n°2019-172 du 05 mars 2019, Instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**

# Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 et Décret du 05 mars 2019 n°2019-172

## Deux Modifications:

1. Instauration de la PPR au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes aux emplois de leur grade par le Comité Médical,
2. Modification de la procédure de reclassement prévue aux articles 2 à 5 du décret n°85-1054.



# Définition

**PPR** : Il s'agit d'un dispositif visant à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

**Reclassement**: Mécanisme concernant les agents qui sont devenus inaptes à la suite d'un accident ou d'une maladie et qui ne peuvent plus exercer normalement leurs fonctions.

# L'ordonnance du 19 janvier 2017

Insère l'article 85-1 dans la loi du 26 janvier 1984:

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »

# Objet et champ d'application de la PPR

## Double objectif:

1. Accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement,
2. Préparer et, le cas échéant, qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu, en dehors de sa collectivité d'affectation.

# L'application de la PPR

- Fonctionnaire territorial ne peut plus exercer les fonctions correspondants aux emplois de son grade,
- Mais son état de santé ne lui interdit pas d'exercer toute activité.

Article 2 alinéa 1 Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985

# Les bénéficiaires du dispositif

Les fonctionnaires territoriaux titulaires  
reconnus inaptes aux emplois  
correspondants à leur grade

Mais qui:

Demeurent toutefois aptes à exercer  
d'autres activités professionnelles

## Ne peuvent en bénéficier

- Les fonctionnaires territoriaux titulaires reconnus inaptes de manière totale et définitive à l'exercice de leurs fonctions, ainsi qu'à l'exercice de toutes fonctions,
- Les fonctionnaires territoriaux stagiaires,
- Les agents contractuels de droit public et de droit privé.

Avis du comité médical

Commission de réforme

Exclusion:

- Maladies professionnelles,
  - Accidents de travail

Cohérent d'étendre la PPR aux fonctionnaires placés dans ces situations

# Mise en œuvre de la PPR

Décret qui s'applique:

N°85-1054 du 30 septembre 1985 modifié par  
le décret n°2019-172 du 05 mars 2019

A compter des avis du comité médical émis à  
partir du 08 mars 2019



# Le processus de mise en œuvre de la PPR

## Trois étapes:

1. Constat d'inaptitude par le comité médical que l'état de santé du fonctionnaire ne lui permet plus de remplir les fonctions correspondantes aux emplois de son grade mais ne lui interdit pas d'exercer d'autres activités,
2. Information de l'agent de son droit à pouvoir bénéficier du dispositif PPR,
3. Décision de l'agent.

## 1<sup>ère</sup> étape: Le constat d'inaptitude

Comité médical constate que l'état de santé du fonctionnaire n'est plus compatible avec :

- L'exercice de ses fonctions.

Mais il n'empêche toutefois pas ce dernier :

- D'accomplir d'autres fonctions.

Constat que l'agent remplit les conditions pour bénéficier de la PPR :

- Inaptes à ses fonctions mais pas à toutes fonctions.

## 2<sup>ème</sup> étape : Information de l'agent

Information du fonctionnaire de son droit à une PPR dès la réception de l'avis du comité-médical par l'autorité territoriale dont il relève.

Article 2 Décret n°2019-172 du 05 mars 2019:

« L'agent est informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du comité médical, par l'autorité territoriale dont il relève. »

# Obligation de l'employeur

## Notification:

L'avis du comité médical au fonctionnaire et d'un courrier informant l'agent de son droit à pouvoir bénéficier de la PPR à l'appui

## Préalablement:

Informé le service de médecine professionnelle et de prévention du projet de PPR.

## 3<sup>ème</sup> étape: La décision de l'agent

Accepter

Ou

Refuser

# Accord de l'agent

Etablissement d'un projet de convention:

- Le contenu de la PPR,
- Les modalités de sa mise en œuvre,
- Fixation de la durée au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement.

## Refus de l'agent:

Présente une demande de reclassement

Mise en place de la procédure de reclassement

Si l'agent ne présente pas de demande de reclassement ?

L'agent reste en congé de maladie s'il n'a pas épuisé ses droits.

# En cas d'épuisement des droits à congé maladie ?

L'agent est placé:

(Après avis du comité médical)

- En disponibilité d'office pour raison de santé

Ou

- Une procédure de mise en retraite pour invalidité.



# Durée et modalités de mise en forme de la PPR

La durée :

Elle est prévue au sein de la convention PPR

mais

elle ne peut excéder un an.

## Début:

1. A compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction,
2. A compter de la reprise de fonction de l'agent s'il est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.

## Réception de l'avis du comité médical

Fin:

1. A la date du reclassement de l'agent
2. Un an après la date à laquelle elle a débuté

## Peut également s'arrêter si :

- L'agent refuse de signer la convention, au plus tard 15 jours après l'avoir reçu,
- Manquement caractérisés de la part de l'agent au respect des termes de la convention,
- Agent qui se voit reclassé dans un emploi proposé par:
  - l'Autorité Territoriale
  - le Président du Centre de Gestion
  - le Président du CNFPT

# La mise en forme de la PPR

C'est une convention:

Notifiée au plus tard 2 mois après le début de  
la PPR à l'agent

# L'agent

Doit quant à lui la signer dans un délai de 15 jours à compter de sa notification:

« (...) Le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir. »

Article 2- 3 du décret n°85-1054

## Durant cette période

Le fonctionnaire peut bénéficier au sein de son administration d'affectation ou au sein de toute administration ou établissement public de périodes de :

- Formation,
- Observation,
- Mise en situation.

Sur un ou plusieurs postes.

# Les modalités de réalisation de ces différentes périodes

Sont précisées au sein de la convention tripartite

D'autres modalités peuvent être prévues:

Par exemple:

- La nature et la qualité (de manière totale ou partielle) de la prise en charge des frais de formation pour la collectivité,
- La périodicité selon laquelle la mise en œuvre du projet fait l'objet d'une évaluation.



PPR effectuer en tout ou partie en dehors de sa collectivité d'origine

- L'administration

Ou

-L'établissement d'accueil

Est associé à l'élaboration de la convention pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

# La situation de l'agent au cours de la PPR

- La PPR est assimilée à une période de service effectif.
- Le fonctionnaire perçoit **l'intégralité de son traitement** ainsi que **l'indemnité de résidence** et le **supplément familiale de traitement**.

# PPR menée à son terme

- Fonctionnaire détaché dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois.

Après:

**Avis de la CAP compétente**

# A savoir

Les dispositions statutaires des conditions limitatives de détachement que sont:

1. Les corps et cadres d'emplois devant être de même catégorie,
2. Les corps et cadres d'emplois doivent être de niveau comparable.

Ne peuvent être opposées à l'agent.

# Impossibilité de proposer à l'agent des emplois compatibles à l'issue de la PPR

- Article 4 du décret n°2019-172 du 05 mars 2019:  
« L'impossibilité, pour l'Autorité territoriale, le Président du CDG ou le Président du CNFPT, de proposer de tels emplois fait l'objet d'une décision motivée »

# Reclassement n'ayant pu aboutir

Il sera possible:

1. De placer l'agent en congé de maladie,
2. De placer l'agent en disponibilité d'office pour raison de santé, s'il a épuisé ses droits et qu'il est reconnu inapte, après avis du comité médical, de manière temporaire, à l'exercice de ses fonctions,
3. D'introduire une procédure de retraite pour invalidité, s'il a épuisé ses droits à congé de maladie et s'il est reconnu inapte à ses fonctions.

## Les principales avancées :

- 1. Le changement de position de l'agent pendant cette période,
- 2. Création d'une passerelle, d'un temps de transition: L'agent est en position d'activité mais il ne reprend pas complètement,
- 3. Laisse le temps de développer les compétences: Parcours mixtes alliant formation et immersions dans les services pour des missions temporaires.

# 3. Actualités en bref

## Disponibilité

Principe :

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Article 109)

Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019



## Dérogation

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, **pendant une durée maximale de 5 ans**, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade.

Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Cette disposition est applicable aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet **à compter du 07 septembre 2018**.

## **Concerne 5 types de disponibilités :**

- Pour études ou recherches présentant un intérêt général ;
- Pour convenances personnelles ;
- Pour créer ou reprendre une entreprise ;
- Pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

**L'activité professionnelle recouvre toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :**

- Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de **600 heures par an** ;
- Pour une activité indépendante, a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de **valider 4 trimestres d'assurance vieillesse**.

Pour la création ou la reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité correspondantes, aucune condition de revenu n'est exigée.

La mise en disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, pour convenances personnelles :

La durée de la disponibilité ne peut dans ce cas :

- **Jusqu'au 28 mars 2019**

**excéder 3 années** ; elle est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière,

- **À compter du 29 mars 2019**

**excéder 5 années** ; elle est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière,

à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

Le cumul de la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit de la 1<sup>ère</sup> période de disponibilité.

**Cette disposition est applicable aux demandes de disponibilité présentées à compter du 29 mars 2019.**

Les périodes de disponibilité accordées avant le 29 mars 2019 sont exclues du calcul des 5 années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.

# PPCR

## Catégorie C

Revalorisation au 01/01/2020 (1<sup>er</sup> grade) et au 01/01/2021 (1<sup>er</sup> grade et 2<sup>ème</sup> grade)  
Échelon supplémentaire au 01/01/2021 (1<sup>er</sup> grade)

## Catégorie B

/

## Catégorie A

Revalorisation au 01/01/2020  
Échelon supplémentaire au 01/01/2021

Maintien du transfert « primes / points »

# RIFSEEP

À ce jour, plus de 87 % des communes relevant du CT du CDG68  
ont institués le RIFSEEP

(71 % communes + établissements publics relevant du CT du CDG68)

À ce jour, 4 cadres d'emplois restent dans l'attente de la mise en place du RIFSEEP :

Ingénieurs territoriaux au 01/01/2020 ;

Techniciens territoriaux au 01/01/2020 ;

Éducateurs territoriaux de jeunes enfants au 01/07/2017 ;

Psychologues territoriaux au 01/07/2017.

Collectivités territoriales sont tenues au respect  
des plafonds des groupes inférieurs.

# Promotion interne

Date limite de dépôt des dossiers au CDG68  
**lundi 16 septembre 2019 à 17h30**

**Pour être proposé à la promotion interne, le fonctionnaire territorial doit :**

- Remplir les conditions individuelles ;
- Être à jour de ses formations obligatoires  
(FPTLC 01/07/2014 au 30/06/2019)  
(FCO 01/01/2014 au 31/12/2018)

**Les rubriques non renseignées ou mal renseignées, ainsi que les rubriques auxquelles ne sont pas jointes les pièces justificatives demandées, ne seront pas prises en compte.**

L'autorité territoriale est responsable des informations contenues dans le formulaire.

Dès lors, **aucune relance ne sera réalisée par les services du CDG68** (rubriques non renseignées ou mal renseignée ou pièces justificatives non transmises).



# Transfert des compétences eau / assainissement

## Incidences sur le personnel

Article L. 5211-4-1 du CGCT

**Le transfert de compétences d'une commune à un EPCI entraîne le transfert du service ou de la partie de service chargé de sa mise en œuvre.**

Toutefois, dans le cadre d'une bonne organisation des services, une commune peut conserver tout ou partie du service concerné par le transfert de compétences, à raison du caractère partiel de ce dernier.

**Les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré sont transférés dans l'EPCI.**

Ils relèvent de cet établissement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

**Le transfert peut être proposé** aux fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires exerçant pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré.

En cas de refus, ils sont de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition, à titre individuel et pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré, du président de l'organe délibérant de l'EPCI.

Ils sont placés, pour l'exercice de cette partie de leurs fonctions, sous son autorité fonctionnelle.

Les modalités de cette mise à disposition sont réglées par une convention conclue entre la commune et l'EPCI.

Établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets du transfert :

- Sur l'organisation du travail ;
- Sur les conditions de travail ;
- Sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et des agents territoriaux non titulaires concernés.

## Avis du comité technique EPCI + communes

# Compte Epargne Temps (CET)

## Définition:

**CET:** Dispositif permettant de conserver les jours de congés ou de RTT non pris sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

# Les jours épargnés

En l'absence de délibération:

Ils peuvent être utilisés en tout ou partie sous forme de congés.

Mais si une délibération a été prise:

Il est possible pour l'agent d'être indemnisés

Ou encore:

De les faire prendre en compte au titre de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)

# Base juridique

Décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018  
relatif à la conservation des droits à congés  
acquis au titre d'un CET en cas de mobilité des  
agents de la fonction publique.

# Décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018

Décret poursuit un double objectif:

1. Transposer à la Fonction Publique Territoriale l'abaissement du seuil de 20 à 15 le seuil d'indemnisation des jours épargnés au titre du CET intervenu dans la Fonction Publique d'Etat par l'arrêté du 28 novembre 2018.
2. Prévoir la portabilité du CET au sein de la Fonction Publique: Les droits acquis peuvent être utilisés selon les conditions en vigueur dans l'administration.

# De plus :

- Organise le transfert des droits épargnés sur un CET en cas de mobilité entre les trois versants de la Fonction Publique (Etat, Territorial et Hospitalière) ou vers le secteur privé,
  - Les montants forfaitaire concernant l'indemnisation des jours CET ont été revalorisés de 10 euros.



# Tableau de valeur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (Jours épargnés):

Catégorie	Brut/Jour
A	135 euros
B	90 euros
C	75 euros

# L'abaissement du nombre de jours monétisable

**Prend effet le 30 décembre 2018**

# La portabilité du CET s'applique

Aux agents réalisant une mobilité  
postérieurement à cette date

# Principaux changements apportés par le Décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018:

- L'abaissement de 20 à 15 du nombre de jours indemnisables,
- Prévoit la portabilité du CET en cas de mobilité entre les trois versants de la Fonction Publique,
- Ajoute l'intégration directe au titre des procédures de mobilité pour lesquelles la portabilité du CET est possible.

# Frais de déplacement

- Définition:

Frais de déplacement: Dépenses exposées par l'agent public dans le cadre de son activité professionnelle lorsque celle-ci l'oblige à des déplacements justifiés par les nécessités de service notamment, à l'occasion d'une mission, ou d'un intérim.

# Les textes juridiques

- Décret n°2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n°2006-781 du 03 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires de personnels civils de l'Etat,
- Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 03 juillet 2006 fixant les taux et les indemnités kilométriques,
- Arrêté du 26 février modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission.

# Agent concernés

Notamment:

- Agent en mission: Agent en service, muni d'un ordre de mission pour une durée totale qui ne peut excéder 12 mois, qui se déplace pour l'exécution du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.
- Agent assurant un intérim: Agent qui se déplace pour occuper un poste temporairement vacant, situé hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

# Principe du remboursement

Lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service à l'occasion d'une mission ou d'un intérim, il peut prétendre:

- A la prise en charge de ses frais de transport,
- A des indemnités de mission qui ouvrent droit, cumulativement ou séparément, au remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas ou encore des frais et taxes d'hébergement.



# Indemnités des frais kilométriques (utilisation du véhicule personnel de l'agent)

Distance	Jusqu'à 2 000 Kms		De 2 001 à 10 000 Kms		Après 10 000 Kms	
	2006	2019	2006	2019	2006	2019
5 CV et moins	0,25 €	0,29 €	0,31€	0,36€	0,18€	0,21€
6 et 7 CV	0,32 €	0,37€	0,39€	0,46€	0,23€	0,27€
8 CV et plus	0,35 €	0,41€	0,43€	0,50€	0,25€	0,29€

# Frais de nuitée

Taux maximum de remboursement	Taux de base	Villes de 200 000 habitants et plus	Communes de Paris
Hébergement	70 €	90€	110€
Repas	15,25€	15,25€	15,25€

# Agent reconnu travailleur handicapé

Le taux est fixé à 120 euros dans tous les cas pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

# Défiscalisation des heures supplémentaires

## Définition:

Heures supplémentaires: Il s'agit des heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Leur nombre est limité et donnent lieu soit à repose compensateur, soit à indemnisation.

# Texte réglementaire

Décret n° 2019-133 du 25 février 2019  
portant application aux agents publics de la  
réduction de cotisations salariales et de  
l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des  
rémunérations des heures supplémentaires ou  
du temps de travail additionnel

# Décret visant:

Les heures supplémentaires et complémentaires («exceptionnelles») effectuées à la demande de l'employeur par les agents à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, ni aux cotisations sociales salariales, dans la limite de **5000 € d'assiette par an.**

# Bénéficiaires

Les agents titulaires et stagiaires à temps

complet,

temps partiel,

temps non complet

et

Contractuels de droit public

Dès lors qu'une délibération le prévoit.