



Centre de gestion

de la Fonction pub
territoriale
de la Haute-Loire

Elu(e) employeur

Juillet 2021

Intervenant : Valérie VIANNES
Marc PHILIPPON



Introduction

Des constats...

- Lorsqu'il est élu Maire ou Président d'une structure intercommunale, le candidat devient employeur de dizaines d'agents, du jour au lendemain, sans qu'il y soit forcément préparé.
- Le budget consacré au personnel représente une grosse part du budget de fonctionnement. Les enjeux sont donc importants, quelque soit la taille de la structure.
- Les règles régissant les agents publics ne sont pas les mêmes que celles du privé.
- Les habitudes prises dans les collectivités sont parfois bien ancrées et il est parfois difficile pour les nouveaux élus d'y faire face...



Des constats...

- Les marges de manœuvre en matière de gestion des ressources humaines sont relativement faibles du fait :
 - Possibilités financières limitées
 - Lourdeurs des règles statutaires
 - Difficultés de recruter des agents formés
- Le positionnement des élus par rapport aux agents et des agents par rapport aux élus n'est pas toujours très clair ce qui peut engendrer de la confusion.



Du côté des collectivités

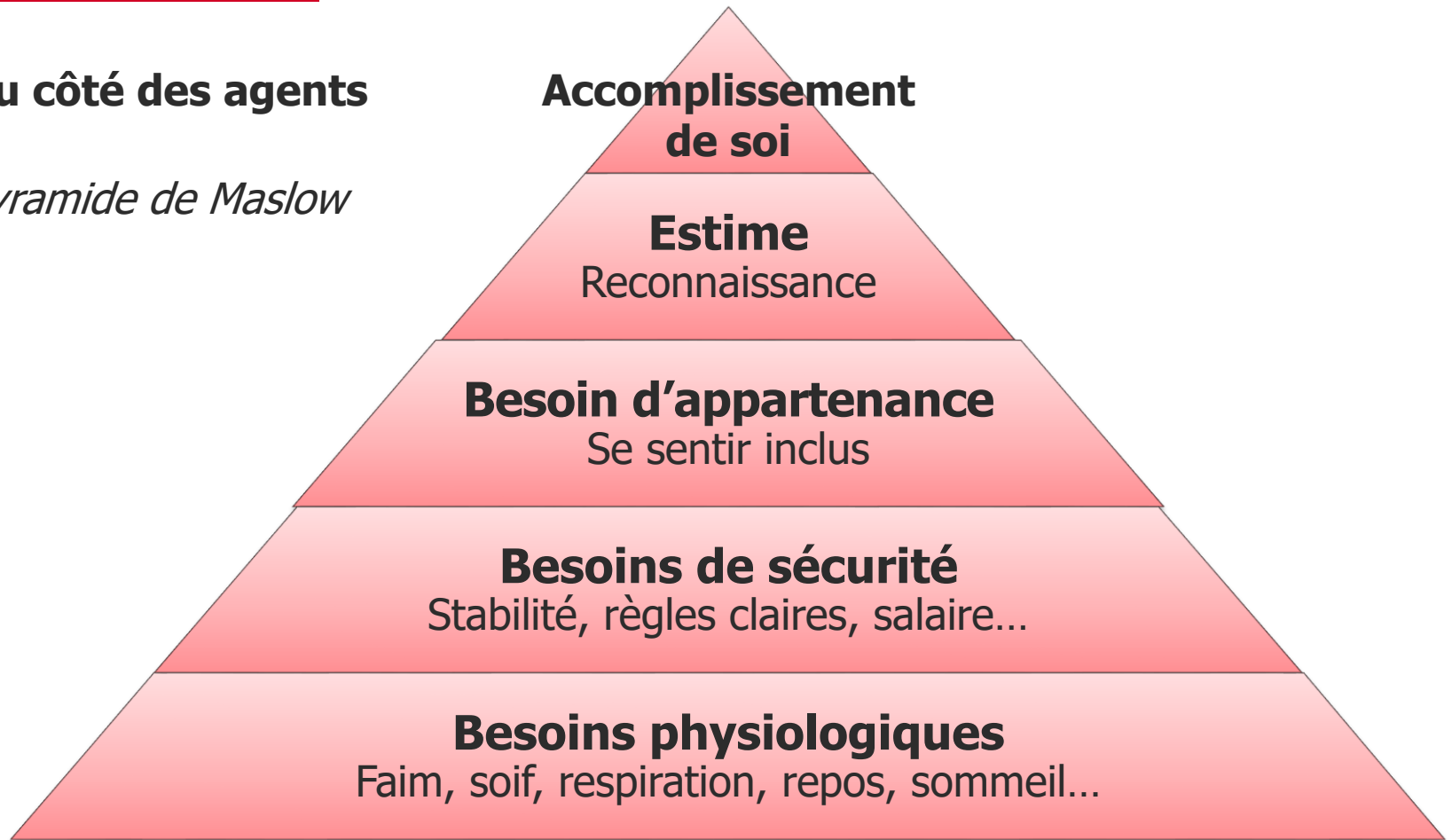
- Des agents disponibles
- Des agents formés
- Des agents motivés



Des Besoins...

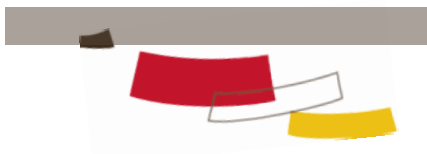
Du côté des agents

Pyramide de Maslow



Plan de l'intervention

- I. Les différents types d'agents travaillant dans les collectivités
- II. Les évolutions professionnelles
- III. Le temps de travail
- IV. La protection sociale statutaire
- V. La protection sociale complémentaire
- VI. Le régime disciplinaire
- VII. Présentation des instances du dialogue social





Partie I

Les différents types d'agents travaillant dans les collectivités

Agents publics : fonctionnaires et contractuels

Les agents travaillant pour le compte des collectivités locales sont soumis à des règles différentes de celles du code du travail et du droit commun.

Ils dépendent du **droit de la fonction publique**.

Cela vient du fait que les agents travaillent pour un service public et que les règles qui s'appliquent au service public (neutralité, égalité, continuité...) doivent se retrouver dans les rapports qui existent entre l'administration et les personnels qui la composent.

Le tableau des emplois des collectivités locales est fixé par l'assemblée délibérante. Le recrutement est assuré par l'autorité territoriale.



Agents publics : fonctionnaires et contractuels

Parmi les agents publics, il faut distinguer:

- **Les fonctionnaires** (c'est la règle de droit !) :

Les agents titulaires affiliés à la CNRACL

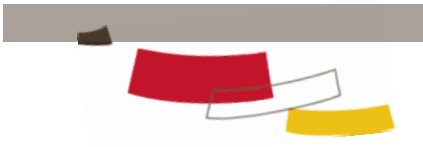
Les agents titulaires affiliés à l'Ircantec

- **Les contractuels**

(recrutés par dérogation à la règle de droit) :

Les agents contractuels de droit public

Les droits sociaux sont différents pour ces trois types d'agents



Agents publics : fonctionnaires et contractuels

Pour devenir **fonctionnaire**, il faut avoir été **nommé** dans un cadre d'emploi (un fonctionnaire ne signe pas de contrat de travail).

Cette nomination peut s'effectuer :

- Soit par recrutement direct pour les agents de catégorie C rémunérés sur l'échelle de rémunération la plus basse,
- Soit après réussite à concours,
- Soit, pour les personnes reconnues travailleur handicapé, après un contrat de droit public de un ou deux ans,



Agents publics : fonctionnaires et contractuels

Fonctionnaires titulaires ou stagiaires affiliés à la CNRACL (régime spécial)

Pour être affilié à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales), il faut :

- Être fonctionnaire affecté sur un poste à temps complet,
- OU
- Être fonctionnaire affecté sur un poste à temps non complet supérieur ou égal à 28 heures par semaine.

Ce seuil de 28 heures est ramené à :

- 15 heures pour les assistants d'enseignement artistique,
- 12 heures pour les professeurs d'enseignement artistique.



Agents publics : fonctionnaires et contractuels

Fonctionnaires titulaires ou stagiaires affiliés à l'Ircantec

Est affilié à l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'Etat et des collectivités locales) le fonctionnaire qui n'est pas affilié à la CNRACL c'est-à-dire:

Le fonctionnaire affecté sur un poste à temps non complet inférieur à 28 heures par semaine.

Ce seuil de 28 heures est ramené à :

- 15 heures pour les assistants d'enseignement artistique,
- 12 heures pour les professeurs d'enseignement artistique.



Agents publics : fonctionnaires et contractuels

Agents contractuels

Comme son nom l'indique, l'agent **contractuel** est l'agent qui, en principe, est lié à son employeur par un contrat de travail et non par une nomination.

Le contractuel était appelé auparavant « agent non-titulaire »

Dans les collectivités locales, la plupart des contrats de travail sont à durée déterminé (CDD).

Sous certaines conditions, les collectivités locales peuvent disposer d'agents contractuels à durée indéterminée (CDI). Pour autant, ces agents ne sont pas fonctionnaires.



Agents contractuels : cas de recours

1. Les collectivités territoriales peuvent recruter **temporairement** des agents contractuels sur des **emplois non permanents** :
 - Pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de 12 mois pendant une même période de 18 mois consécutifs ;
 - Pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois consécutifs ;
 - Pour mener à bien un projet ou une opération identifiée :
Durée : durée du projet ou de l'opération avec un minimum d'un an et un maximum de 6 ans ;

(Article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)



Agents contractuels : cas de recours

2. Les collectivités territoriales peuvent recruter **temporairement** des agents contractuels sur des **emplois permanents** :

- Pour remplacer temporairement un agent :
 - Autorisé à travailler à temps partiel
 - Indisponible (pour raison de maladie essentiellement)
 - En congé parental
 - En détachement de courte durée (< 6 mois)
 - En disponibilité de courte durée (< 6 mois) prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales.

Durée du contrat : durée de l'absence du fonctionnaire ou du contractuel à remplacer.

(Article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)



Agents contractuels : cas de recours

2. Les collectivités territoriales peuvent recruter **temporairement** des agents contractuels sur des **emplois permanents** :

- Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente d'un recrutement d'un fonctionnaire.

Durée du contrat : 1 an renouvelable dans la limite d'une durée totale de deux ans.

Nécessité d'avoir effectué une déclaration de vacance d'emploi auprès du CDG avant de recourir à un tel recrutement contractuel

(Article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)



Agents contractuels : cas de recours

3. Les collectivités peuvent recruter **de manière permanente** des agents contractuels sur des **emplois permanents** :
 1. Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
 2. Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté ;
 3. Pour tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants ;

(Article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)



Agents contractuels : cas de recours

3. Les collectivités peuvent recruter **de manière permanente** des agents contractuels sur des **emplois permanents** :
4. Pour les emplois à temps non-complet pour toutes les communes et les groupements de communes, lorsque la quotité de travail est inférieure à 50% ;
5. Pour les emplois des communes de moins de 2000 hab. et des groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (exemple agence postale communale, ATSEM...)

(Article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)



Agents contractuels : cas de recours

3. Les collectivités peuvent recruter **de manière permanente** des agents contractuels sur des **emplois permanents** :

Pour tous les contrats recrutés sur la base de l'article 3-3, ainsi que pour leur renouvellement, nécessité d'avoir effectué une déclaration de vacance d'emploi auprès du CDG avant de recourir à un tel recrutement contractuel

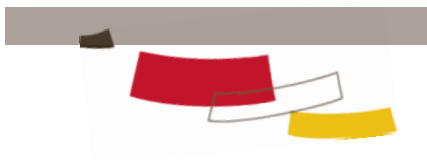
Durée du contrat : 3 ans maximum renouvelable par reconduction expresse. Au bout de six ans d'un tel contrat, le contrat, s'il est renouvelé, devient un contrat à durée indéterminée

(Article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)



Récapitulatif des différents contrats de travail de droit public

Types de contrats	Art. Loi n°84-53
Accroissement temporaire d'activité	Art. 3 I 1°
Accroissement saisonnier d'activité	Art. 3 I 2°
Contrat de projet	Art. 3 II
Remplacement agent indisponible	Art. 3-1
En attente du recrutement d'un fonctionnaire	Art. 3-2



Récapitulatif des différents contrats de travail de droit public

Types de contrats	Art. Loi n°84-53
Lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois fonctionnaires	Art. 3-3 1°
Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Art. 3-3 2°
Pour tous les emplois des communes < 1000 hab. ou de groupements de communes < 15 000 hab.	Art. 3-3 3°
Pour tous les emplois à temps non-complet < 50% des autres collectivités ou établissements	Art. 3-3 4°
Pour les emplois de communes < 2000 hab. lorsque la création ou la suppression dépend d'une autre autorité	Art. 3-3 5°



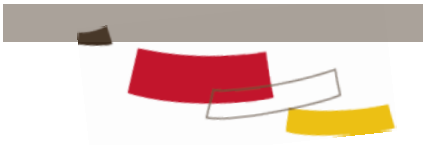


Partie II

Evolutions professionnelles

La carrière du fonctionnaire

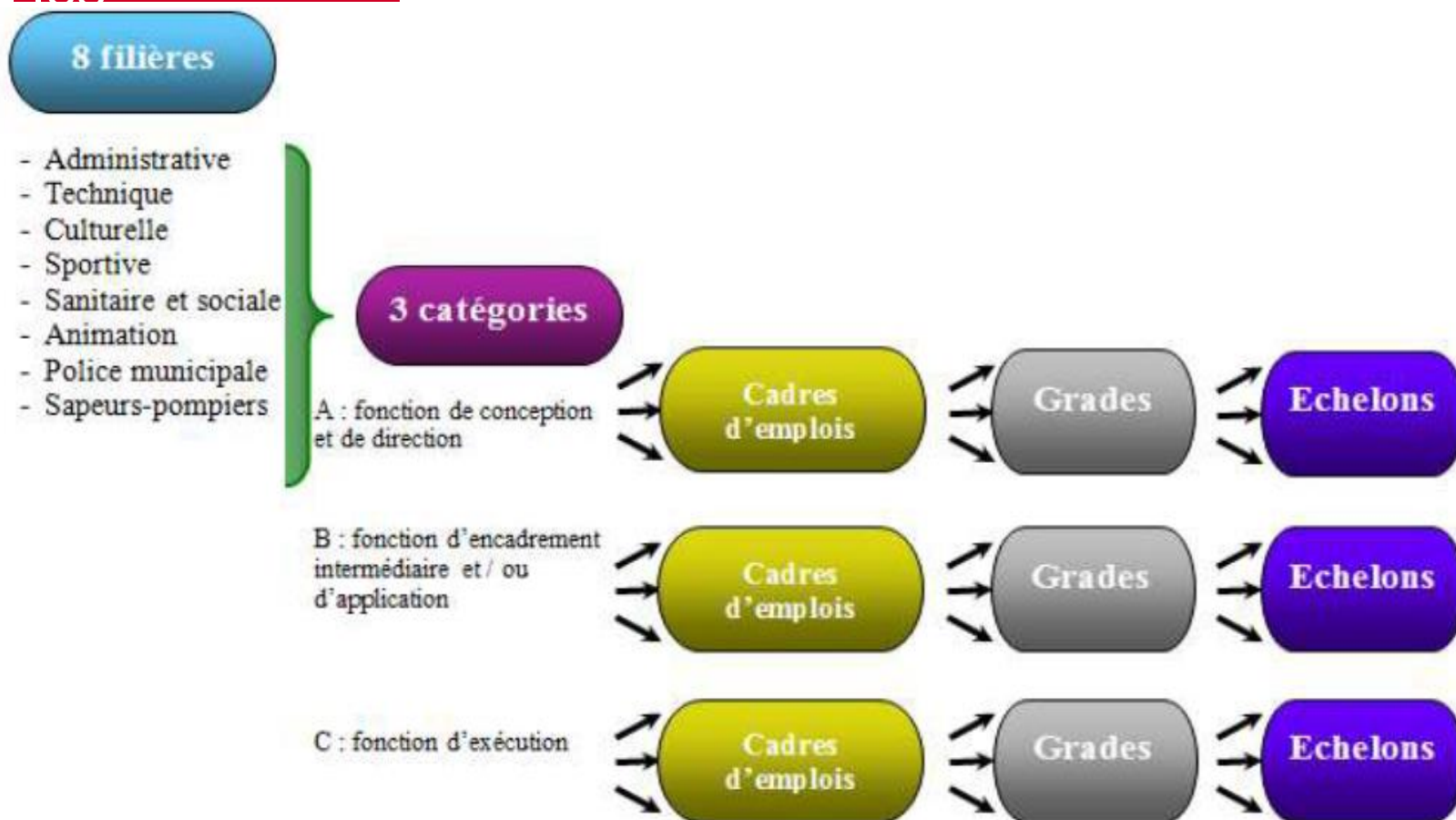
- Composée de huit filières
- Chaque filière est composée de cadres d'emplois
- Chaque cadre d'emplois est composé de grades
- Chaque grade comprend des échelons
- A chaque échelon correspond une rémunération



Partie II

Evolutions professionnel les

La carrière du fonctionnaire

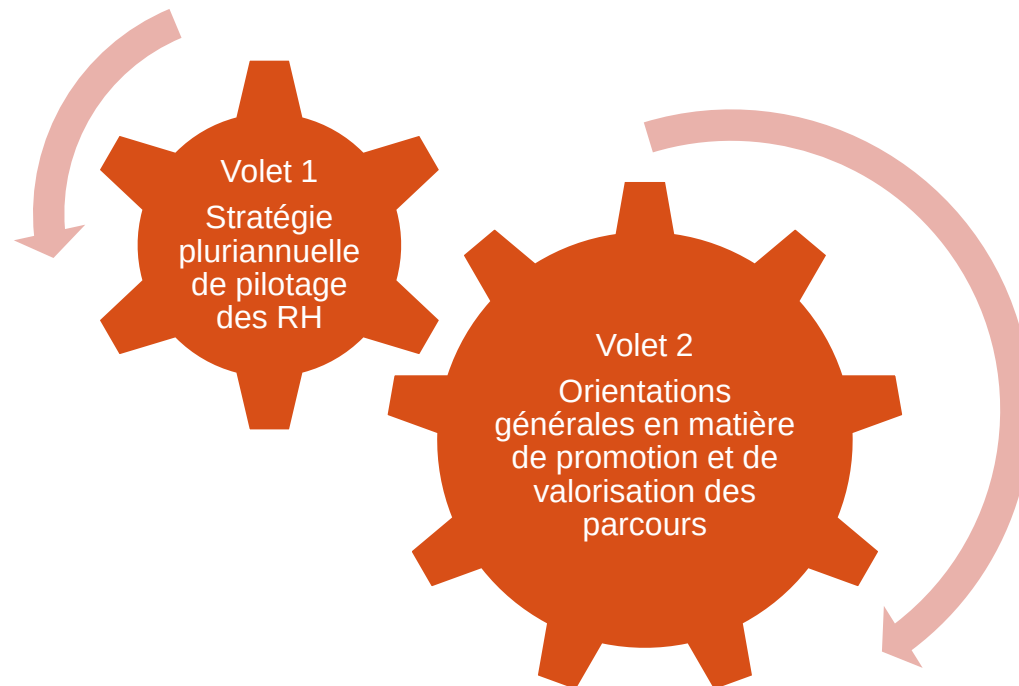


La carrière du fonctionnaire

- **L'entretien professionnel** concerne les fonctionnaires, les contractuels (CDD de plus d'un an). L'entretien est annuel, il est basé sur la fiche de poste et fait l'objet d'un compte rendu.
- **L'avancement d'échelon** : automatique, dépend de l'ancienneté.
- **L'avancement de grade** : passage à un grade supérieur.
- **L'accès à un nouveau cadre d'emplois : la promotion interne** : accéder à des fonctions et un emploi de niveau supérieur, échelle de rémunération plus élevée et nouvelles possibilités de carrières.



Les lignes directrices de gestion



Les lignes directrices de gestion

Lignes relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

- Définition des enjeux et des objectifs de la politique de RH à conduire compte tenu des politiques publiques et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences

Lignes relatives à la promotion et à la valorisation des parcours

- Orientations et critères généraux pris en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois
- Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures



Les lignes directrices de gestion

■ **Élaboration**

- Sur la base du rapport social unique (RSU)
- Durée de 6 ans au plus
- Compétence de l'autorité territoriale
- Avis du CST

Pour la Promotion interne, lorsque le CDG est compétent

- Compétence du Président du CDG
- Procédure particulière d'élaboration

■ **Révision**

- Possible en tout ou partie en cours de période selon la même procédure que celle de l'élaboration



Parcours professionnel

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut être amené à occuper différentes positions statutaires :

- **L'activité** (congrés annuels, congrés de maladie, temps partiel, mise à disposition, mutation)
- **Le détachement**
- **La disponibilité**
- **Le congé parental**



Partie
III

Le temps de travail

Abrogation des régimes dérogatoires à la durée légale du travail

- Pour rappel : la durée légale du travail est fixée à 35 heures et 1607 heures annuelles incluant la journée de solidarité.
- La loi du 6 août 2019 supprime les régimes dérogatoires à la durée légale du travail et impose aux collectivités la redéfinition de nouveaux cycles de travail (sauf sujétions spécifiques : travail de nuit, ... et certains cadre d'emplois : enseignement artistique, sapeurs-pompiers).
- **Délai : 1 an** à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes.
- Entrée en vigueur de ces nouvelles règles : au plus tard le 1er janvier suivant leur définition soit au 1er janvier 2022 pour le bloc communal



Rappel du cadre légal

	1607 heures
Nombre de jours dans l'année	365 jours
Repos hebdomadaire	104 jours (52 x 2)
Congés annuels	25 jours
Jours fériés	8 jours (forfait)
soit $365 - 104 - 25 - 8 = 228$ jours travaillés	
$228 \text{ jours} \times 7 \text{ heures} = 1596 \text{ heures arrondies à } 1600$ $+ 7 \text{ heures de la journée de solidarité} = \mathbf{1607 \text{ heures}}$	

Rappel du cadre légal

	7 heures par jour
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum quotidien	11 heures
Repos minimal hebdomadaire	35 heures (dimanche en principe)
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif



Rappel du cadre légal

- **Les congés annuels** : 5 x les obligations hebdomadaires de service pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre, et possibilité de 2 jours de congés supplémentaires dits « jours de fractionnement » pour les congés en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre,
- Les autorisations spéciales d'absence,
- Les astreintes,
- Le travail des jeunes travailleurs,
- Le temps partiel /Le temps non complet,
- Les heures supplémentaires et complémentaires,



Les cycles de travail

- Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées **cycles de travail**. Les horaires hebdomadaires sont définis à l'intérieur du cycle qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière à ce que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu,
- L'organe délibérant détermine, après avis du comité technique, les conditions de mise en place des cycles de travail. La délibération doit préciser la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause. Les cycles peuvent être déterminés par service.
- Lorsque les nécessités du service l'exigent, l'organisation du travail peut être modifiée (avis du CT, ...). Un délai de prévenance de 15 jours doit être respecté sauf en cas d'urgence reconnue.



Les cycles de travail et ARTT

- Le droit à des jours d'ARTT est acquis dès l'instant où le cycle de travail de l'agent comporte un nombre d'heures supérieur à 35 heures par semaine
- Les heures effectuées au-delà de 35 heures sont capitalisées et transformées en jours de repos supplémentaires
- L'attribution de RTT peut résulter de la mise en place de cycles de travail comportant des durées de travail différentes pour tenir compte de l'activité du ou des services sur l'année
- Se reporter à la circulaire du 18 janvier 2012



La journée de solidarité

- La loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité a supprimé toute référence au lundi de Pentecôte et a assoupli les conditions d'application de la journée de solidarité
- Mise en œuvre par délibération
- La journée de solidarité peut être un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai, un jour de RTT, plusieurs heures fractionnées, tout autre modalité ...
- La journée de solidarité ne peut pas être un jour de congé annuel



L'annualisation

- Permettre aux agents ayant un rythme de travail irrégulier de percevoir une rémunération lissée sur l'année, quelque soit le temps de travail réellement effectué.
- L'annualisation permet d'organiser le temps de travail des agents travaillant dans les services scolaires et périscolaires.
- Les agents doivent avoir un planning précisant les périodes travaillées, les congés annuels, les périodes non travaillées.



L'annualisation

Pour la collectivité, conduite à tenir en cas de congé maladie :

- Maladie sur une journée normalement travaillée : les heures initialement prévues sont considérées comme effectuées,
- Maladie sur une journée non travaillée (récupération) : aucune incidence,
- Maladie sur un jour de congé annuel posé et validé : l'agent a droit au report de son congé



Le télétravail

- Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.
- Possibilité de recourir au télétravail ponctuel par l'attribution de jours flottants,
- Possibilité de télétravailler au delà de la règle de principe de 3 jours réglementaires (maximum de 3 jours de télétravail et 2 jours en présentiel au cours d'une même semaine) : dérogation en fonction de l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse ou en raison d'une « situation exceptionnelle ».



Partie
IV

La protection sociale (règles statutaires)

Les congés pour indisponibilité physique

- **Les fonctionnaires CNRACL** ont droit à des congés de maladie ordinaire, congés de longue maladie, congés de maladie de longue durée, congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité,
- **Les fonctionnaires IRCANTEC** ont droit à des congés de maladie ordinaire, congé de grave maladie, congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité
- **Les agents contractuels** ont droit à des congés de maladie ordinaire, congés de grave maladie, congés pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité,

Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

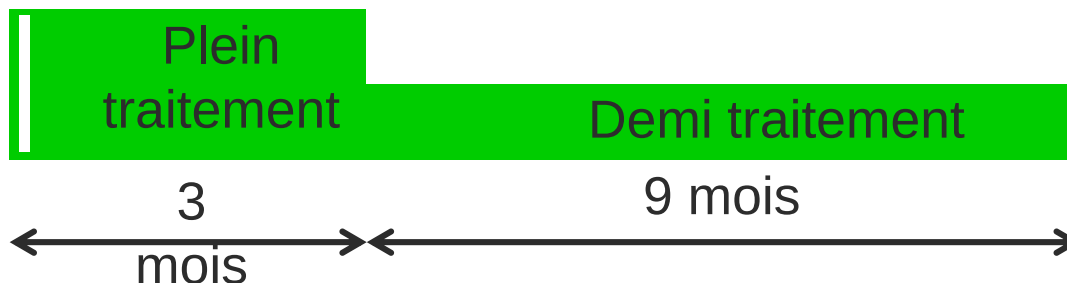
Les congés pour indisponibilité physique

Fonctionnaires affiliés à la CNRACL

Indemnités journalières

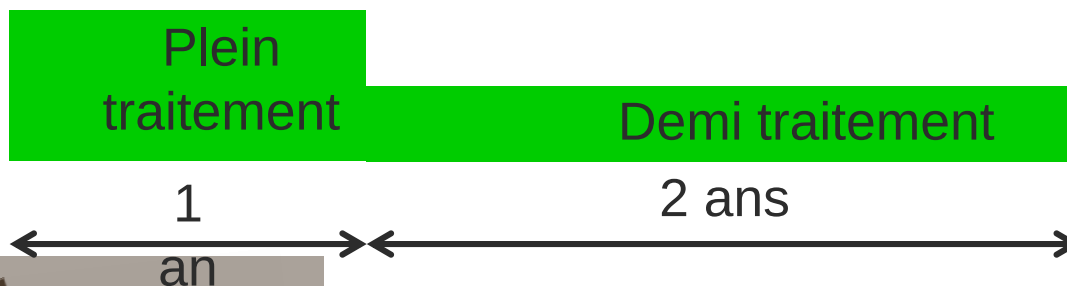
Frais médicaux

Maladie ordinaire



**Sécurité sociale
+ mutuelle**

Longue maladie



**Sécurité sociale
+ mutuelle**

Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

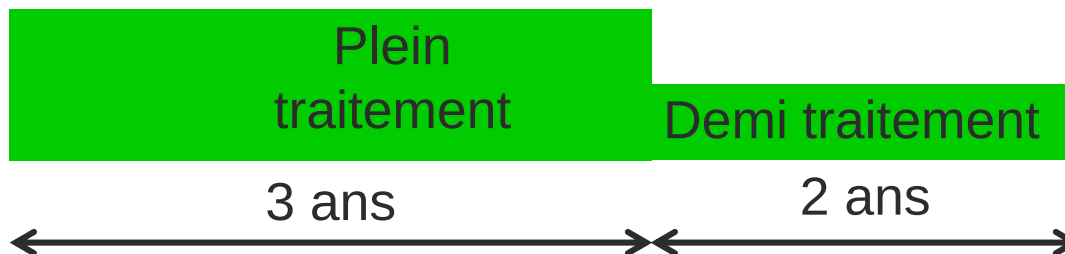
Les congés pour indisponibilité physique

Fonctionnaires affiliés à la CNRACL

Indemnités journalières

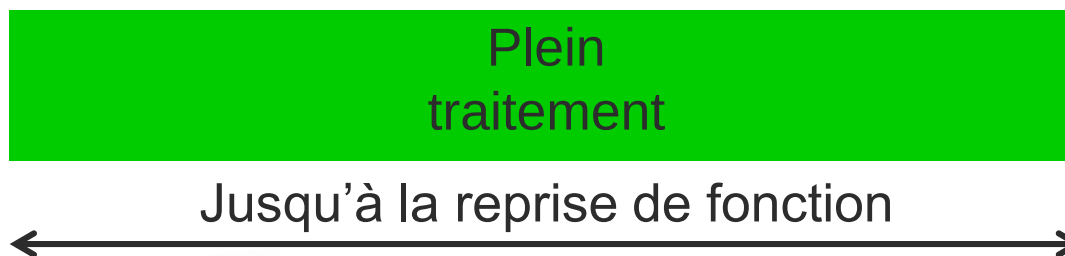
Frais médicaux

Maladie de longue durée



**Sécurité sociale
+ mutuelle**

CITIS (Congé pour invalidité temporaire imputable au service)



**Pris en charge
intégralement
par la collectivité**

Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

Les congés pour indisponibilité physique

Fonctionnaires affiliés à la CNRACL

Indemnités journalières

Frais médicaux

Maternité et adoption

Plein traitement

Sécurité sociale
+ mutuelle

De 10 à 52 semaines selon le nombre d'enfants



Paternité

Plein traitement

Sans objet

De 25 à 32 jours selon le nombre d'enfants



Les congés pour indisponibilité physique

Fonctionnaires affiliés à la CNRACL

Prestation statutaire

Décès

Si le décès intervient avant l'âge légal de la
retraite :

**4 x le montant du capital décès prévu par la
SS versé aux ayants droits**

**Exceptionnellement en 2021, le capital décès est
égal à la dernière rémunération brute annuelle**

Si le décès intervient après l'âge légal de la
retraite :

**montant forfaitaire de la SS versé aux ayants
droits**

**Exceptionnellement en 2021, le capital décès est
égal au quart de la dernière rémunération brute
annuelle**

Prise en charge

**Pris en charge
intégralement
par la collectivité**

**Pris en charge
intégralement
par la collectivité**

Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

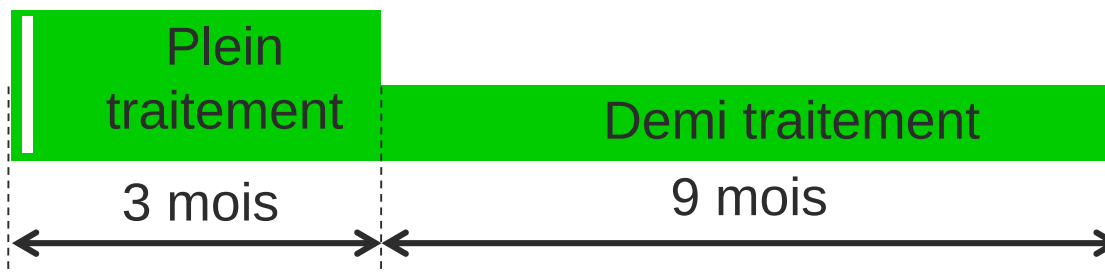
Les congés pour indisponibilité physique

Fonctionnaires affiliés à l'Ircantec

Indemnités journalières

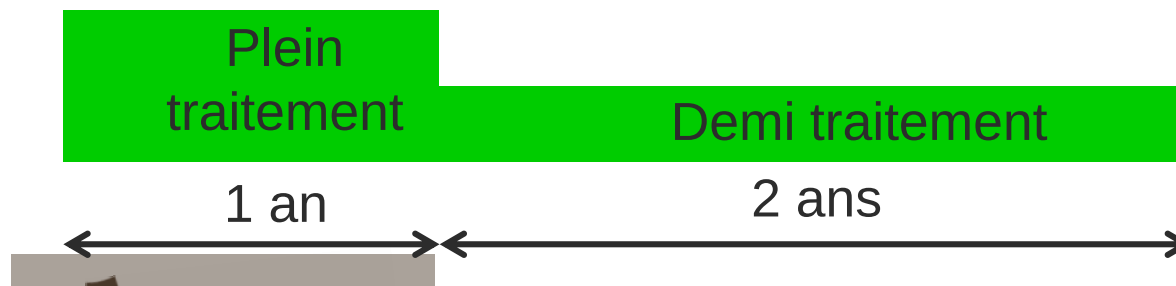
Frais médicaux

Maladie ordinaire



**Sécurité sociale
+ mutuelle**

Grave maladie



**Sécurité sociale
+ mutuelle**

Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

Les congés pour indisponibilité physique

Fonctionnaires affiliés à l'Ircantec

Indemnités journalières

Frais médicaux

CITIS (Congé pour invalidité temporaire imputable au service)

Plein
traitement

Jusqu'à la reprise de fonction



Pour info, prise en charge par la Sécurité sociale

**Pris en charge
intégralement
par la Sécurité
sociale**

Pris en charge par Sécurité sociale

28 j

Jusqu'à la reprise de fonction



Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

Les congés pour indisponibilité physique

Fonctionnaires affiliés à l'Ircantec

Indemnités journalières

Frais médicaux

Maternité et adoption

Plein traitement

Sécurité sociale
+ mutuelle

De 10 à 52 semaines selon le nombre d'enfants

Paternité

Plein
traitement

Sans objet

De 25 à 32 jours selon le nombre d'enfants

Les congés pour indisponibilité physique

Fonctionnaires affiliés à l'Ircantec

Indemnités journalières

Frais médicaux

Décès

Quelque soit l'âge du décès :
Montant forfaitaire de la SS
versé aux ayants droits

**Pris en charge
intégralement
par la Sécurité
sociale**

**Exceptionnellement, en 2021, le montant du
capital décès versé aux ayants droits est égal à
la somme des émoluments des 12 mois
précédant la date du décès, minoré du montant
forfaitaire SS, soit 3472 euros au 01/04/2020**

Par ayant-droit il faut entendre :

- le conjoint non divorcé et non-séparé de corps,
- la personne avec qui l'agent est lié par un Pacs depuis plus de 2 ans,
- les enfants du fonctionnaire âgés de moins de 21 ans

Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

Les congés pour indisponibilité physique

Contractuels de droit public

Indemnités journalières

Maladie ordinaire

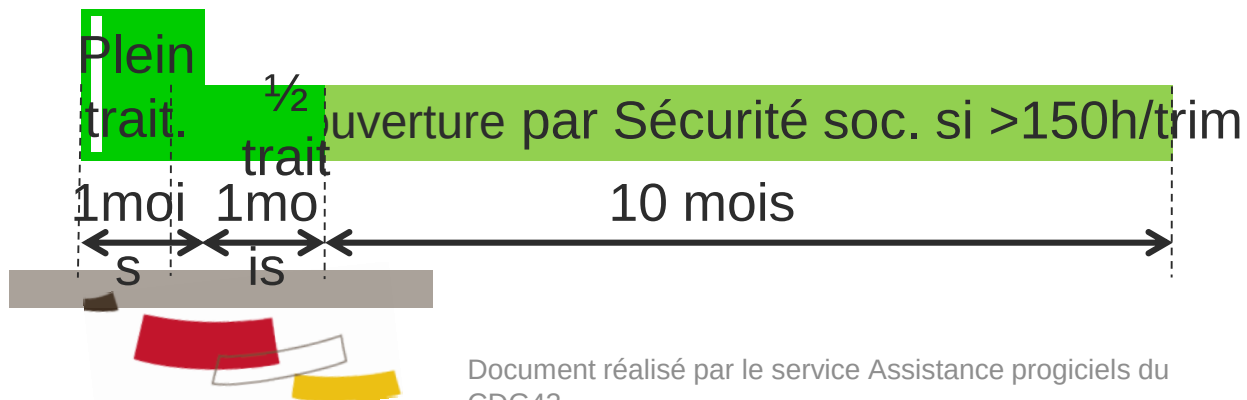
Si l'agent a moins de 4 mois d'ancienneté

Aucun droit à rémunération pendant le congé maladie ordinaire

Frais médicaux

Sécurité sociale + mutuelle

Si l'agent a une ancienneté comprise entre 4 mois et 2 ans



Sécurité sociale + mutuelle

Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

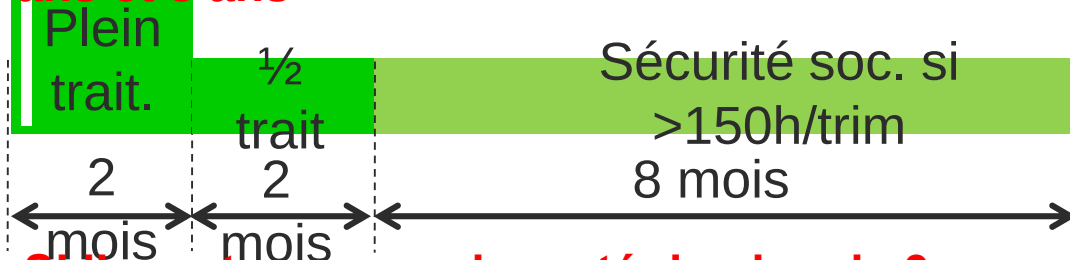
Les congés pour indisponibilité physique

Contractuels de droit public

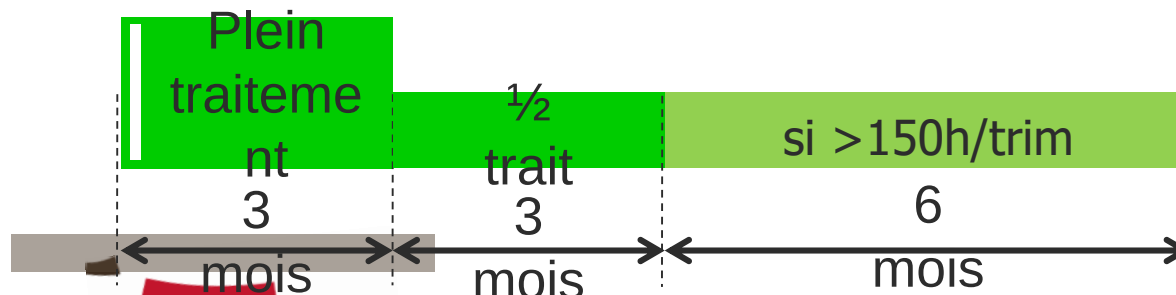
Indemnités journalières

Maladie ordinaire

Si l'agent a une ancienneté comprise entre 2 ans et 3 ans



Si l'agent a une ancienneté de plus de 3 ans



Frais médicaux

Sécurité sociale
+ mutuelle

Sécurité sociale
+ mutuelle

Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

Les congés pour indisponibilité physique

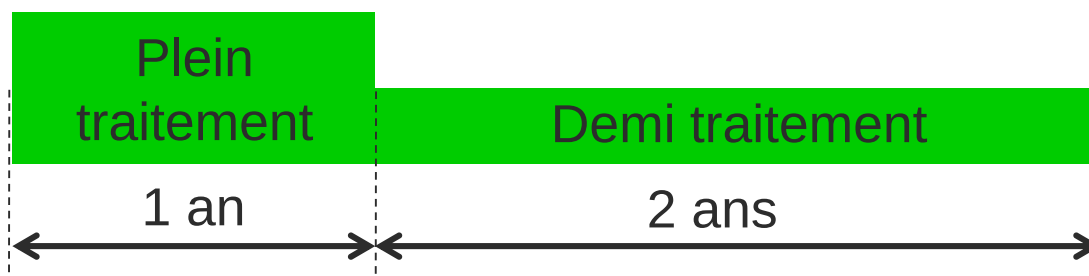
Contractuels de droit public

Indemnités journalières

Frais médicaux

Grave maladie

Après 3 ans d'ancienneté



Sécurité sociale
+ mutuelle

Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

Les congés pour indisponibilité physique

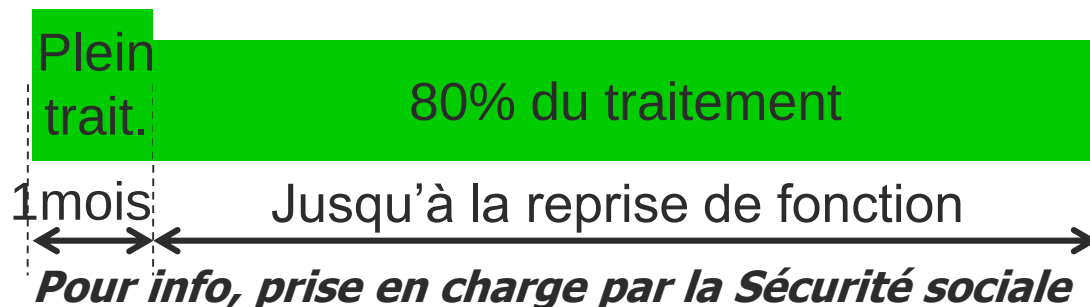
Contractuels de droit public

Indemnités journalières

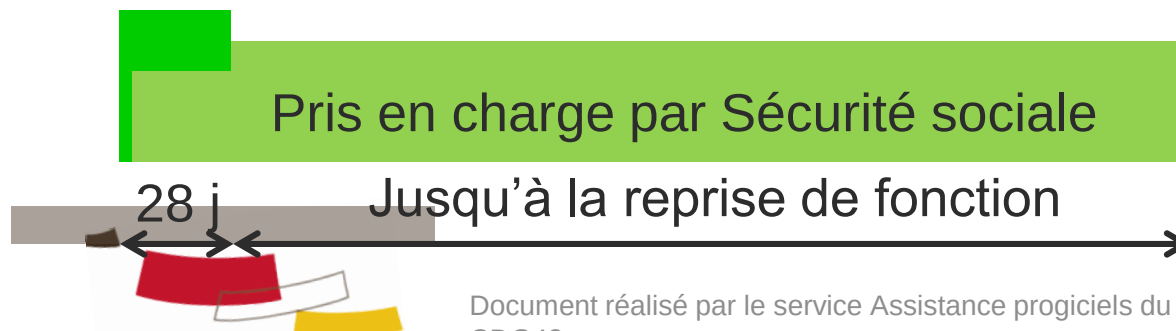
Frais médicaux

Accident du travail ou maladie professionnelle

Si l'agent a moins d'un an d'ancienneté



Pris en charge intégralement par la sécurité sociale



Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

Les congés pour indisponibilité physique

Contractuels de droit public

Indemnités journalières

Frais médicaux

Accident du travail ou maladie professionnelle

Si l'agent a une ancienneté comprise entre 1 et 3 ans

Plein
trait.

80% du traitement

2 mois

Jusqu'à la reprise de fonction

Pour info, prise en charge par la Sécurité sociale

**Pris en charge
intégralement
par la sécurité
sociale**

Pris en charge par Sécurité sociale

28 j

Jusqu'à la reprise de fonction

Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

Les congés pour indisponibilité physique

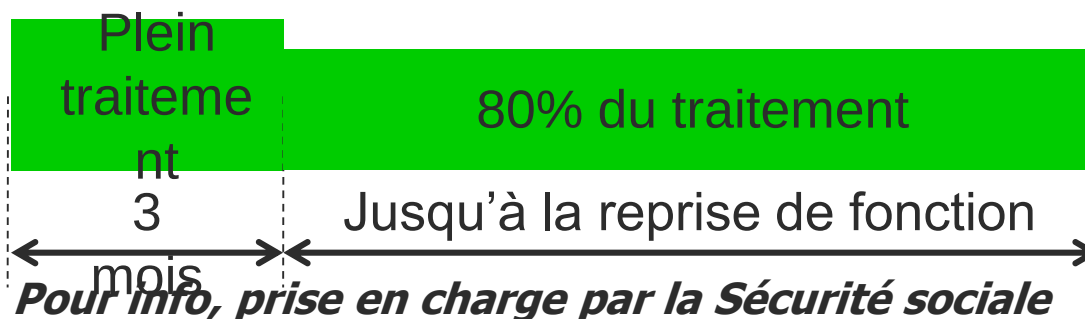
Contractuels de droit public

Indemnités journalières

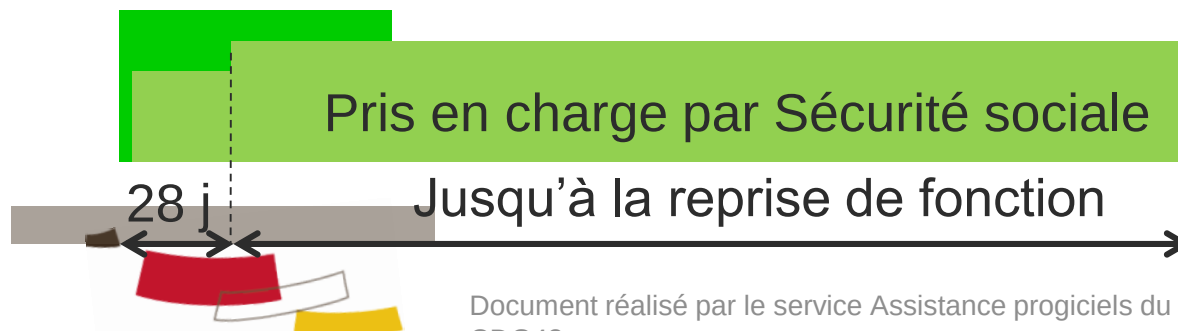
Frais médicaux

Accident du travail ou maladie professionnelle

Si l'agent a une ancienneté de plus de 3 ans



Pris en charge intégralement par la sécurité sociale



Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

Les congés pour indisponibilité physique

Contractuels de droit public

Indemnités journalières

Maternité et adoption

Si l'agent a moins de six mois de service

Aucun
traitement

De 10 à 48 semaines selon le
nombre d'enfants

Si l'agent a plus de 6 mois de service

Plein
traitement

De 10 à 48 semaines selon le nombre
d'enfants

Frais médicaux

**Sécurité sociale
+ mutuelle**

**Sécurité sociale
+ mutuelle**

Partie IV

La protection sociale (règles statutaires)

Les congés pour indisponibilité physique

Contractuels de droit public

Indemnités journalières

Frais médicaux

Paternité

Si l'agent a moins de six mois de service

Aucun droit à congé paternité

Sans objet

Si l'agent a plus de 6 mois de service

Plein
traitement

Sans objet

Les congés pour indisponibilité physique

Contractuels de droit public

Indemnités journalières

Frais médicaux

Décès

Quelque soit l'âge du décès :
Montant forfaitaire de la SS
versé aux ayants droits

**Pris en charge
intégralement
par la Sécurité
sociale**

**Exceptionnellement, en 2021, le montant du
capital décès versé aux ayants droits est égal à
la somme des émoluments des 12 mois
précédant la date du décès, minoré du montant
forfaitaire SS, soit 3472 euros au 01/04/2020**

Par ayant-droit il faut entendre :

- le conjoint non divorcé et non-séparé de corps,
- la personne avec qui l'agent est lié par un Pacs depuis plus de 2 ans,
- les enfants du fonctionnaire âgés de moins de 21 ans

Instances intervenant pour la santé des agents

Le médecin agréé par le préfet

Son rôle

Il a pour mission de vérifier l'aptitude des agents au travail

Ses interventions

- Il intervient au début de la carrière des agents pour vérifier leur aptitude médicale.
- A la demande de l'employeur, il peut intervenir pour faire des contrôles médicaux.
- S'il est désigné par le préfet, il est appelé à intervenir au sein des comités médicaux et des commissions de réforme pour statuer sur l'aptitude médicale des agents.

Instances intervenant pour la santé des agents

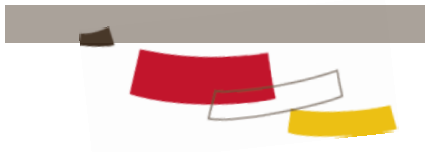
Le médecin de prévention

Son rôle

Il a pour mission de faire en sorte que l'agent ne contracte pas et/ou n'aggrave une pathologie par le fait de son travail

Ses interventions

- Il intervient au moment de la visite d'embauche pour vérifier l'aptitude de l'agent au poste de travail.
- Il intervient ensuite à l'occasion de visites médicales périodiques qui ont lieu tous les deux ans.
- Il aide l'employeur à l'aménagement des postes de travail.
- Il participe à des actions de prévention individuelles ou collectives.



Instances intervenant pour la santé des agents

La commission de réforme

Son rôle

Elle a pour mission de vérifier l'imputabilité d'une pathologie à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Elle statue dans tous les cas de mise en retraite pour invalidité

Sa composition

La commission de réforme est composée de :

- Deux médecins agréés désignés par le préfet,
- Deux élus représentants des employeurs désignés par le CA du CDG pour les collectivités affiliées ou par l'assemblée délibérante pour les collectivités non affiliées,
- Deux représentants des fonctionnaires désignés par les organisations syndicale ayant des sièges au sein de la CAP.

Instances intervenant pour la santé des agents

Le comité médical

Son rôle

Il a pour mission :

- De vérifier l'aptitude physique des agents,
- De donner un avis sur l'octroi de certains congés de maladie,
- De statuer sur le placement en disponibilité d'office,
- De donner les conditions de réintégration de l'agent.

Sa composition

Le comité médical est composée de :

- Deux médecins agréés généralistes,
- Un médecin spécialiste de l'affection de l'agent,
- Un médecin inspecteur de santé qui assure le secrétariat.



Partie V

La protection sociale complémentaire

De quoi parle-t-on ?

Santé et prévoyance

La protection sociale complémentaire (PSC) est une couverture sociale apportée aux employés qui vient en complément de celle prévue par le statut de la fonction publique et de celle de la sécurité sociale. Elle concerne :

- soit les risques d'atteinte à l'intégrité physique des agents, on parle alors de risques « santé » ou complémentaire maladie
- soit les risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité ou le décès, on parle alors de **risques « prévoyance »** ou encore de couverture « maintien de salaire »
- soit les deux risques : « **santé** » et « **prévoyance** »

De quoi parle-t-on ?

En matière de Santé

En matière de santé, la protection sociale complémentaire (PSC) vient compléter les remboursements de la sécurité sociale:

- Sur les frais médicaux courants : médecin, pharmacie, laboratoire...
- Sur les frais d'hospitalisation,
- Sur les frais d'appareillage et de prothèses : optiques, dentaires, auditifs...
- Eventuellement sur d'autres frais médicaux ou paramédicaux : Médecines douces, traitements ou prothèses non-reconnues par la sécurité sociale...

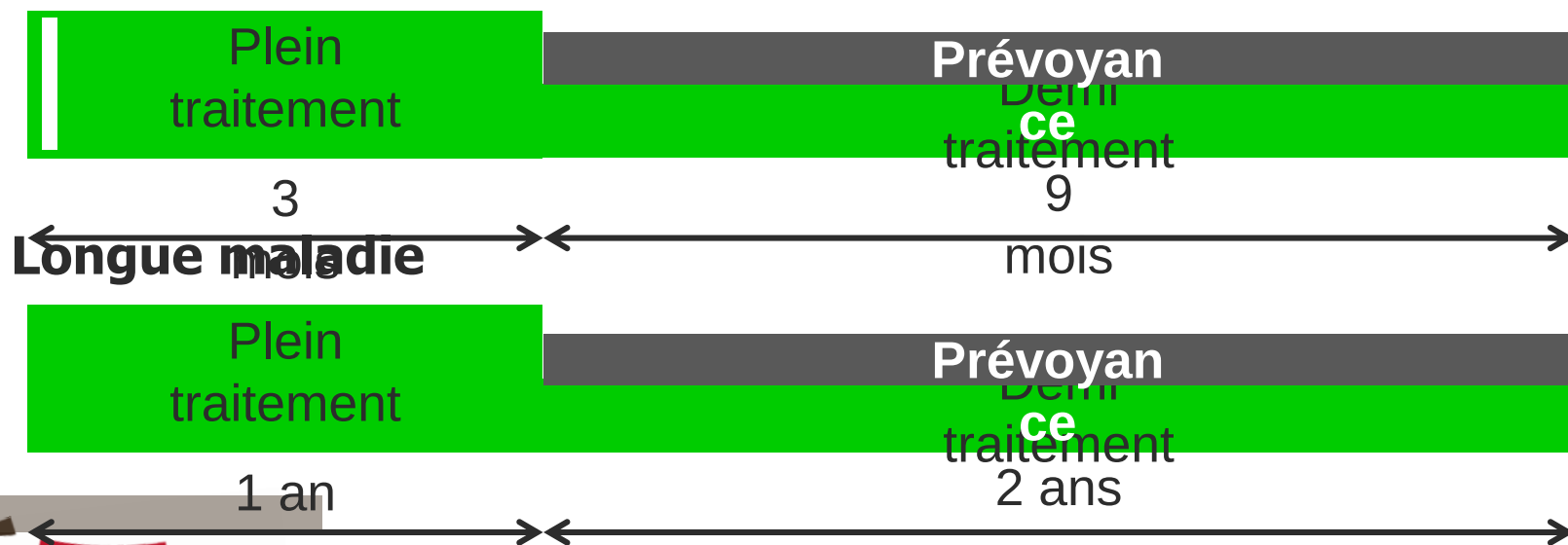
De quoi parle-t-on ?

En matière de Prévoyance

La protection sociale complémentaire vient compléter les pertes de salaire causées par les absences dues à la maladie.

Rappel des règles statutaires :

Maladie ordinaire



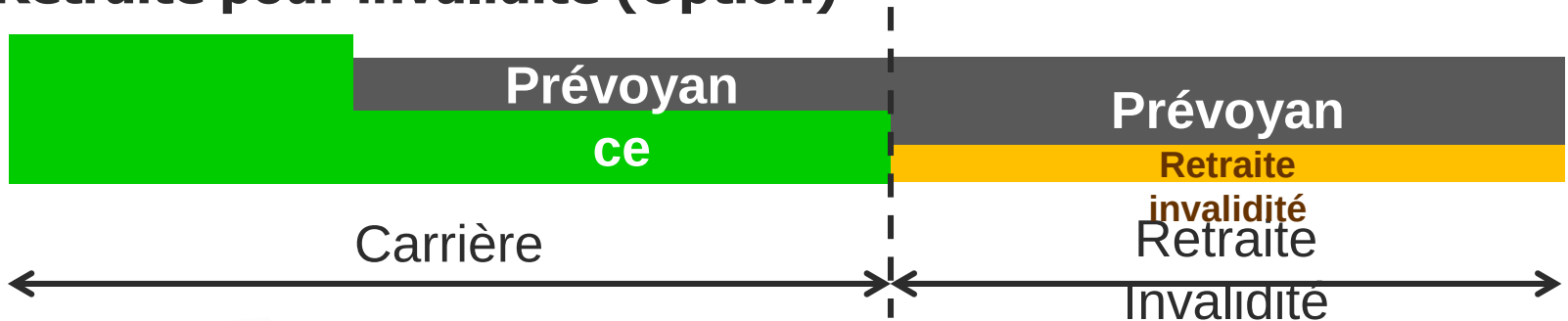
De quoi parle-t-on ?

En matière de Prévoyance

Maladie de longue durée



Retraite pour invalidité (Option)



De quoi parle-t-on ?

Financement de la protection sociale complémentaire

- Les agents peuvent toujours souscrire un contrat de protection sociale complémentaire soit à titre individuel, soit par l'intermédiaire d'un contrat groupe.
- Depuis novembre 2011, l'employeur peut, s'il le souhaite, participer en tout ou partie au financement de la protection sociale complémentaire. La participation s'effectue selon l'une ou l'autre des procédures suivantes:
 - **La labellisation** : le contrat doit être labellisé par un organisme indépendant
 - **La convention de participation** : la collectivité (seule ou avec le CDG) choisit un prestataire après une mise en concurrence

Une nouvelle réglementation

Vers une participation obligatoire des employeurs

- L'ordonnance du 17 février 2021 va obliger les employeurs publics à participer au financement de la complémentaire santé des agents publics, et de la prévoyance
- Le montant de la participation sera au minimum :
 - **En santé** : 50% d'un montant de référence fixé par décret
 - **En prévoyance** : 20% d'un montant de référence fixé par décret

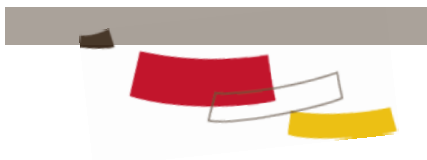


Une nouvelle réglementation

Vers une participation obligatoire des employeurs

- L'obligation de participation des collectivités va s'appliquer :
 - **En matière de santé** : au plus tard le 1^{er} janvier 2026
 - **En matière de prévoyance** : au plus tard le 1^{er} janvier 2025

- Le Centre de gestion aura l'obligation de proposer un contrat groupe, en matière de santé et en prévoyance à toutes les collectivités



Partie
VI

Régime disciplinaire

La procédure disciplinaire

- La procédure disciplinaire est utilisée lorsque l'agent ne respecte pas les obligations prévues par le statut, voire lorsqu'il a commis une faute ou en cas d'insuffisance professionnelle.
- Principe du contradictoire à respecter
- Notion de faute : le juge considère comme faute professionnelle tout acte de nature à porter atteinte au bon fonctionnement du service
- Faute disciplinaire et faute pénale : la procédure disciplinaire et la procédure pénale sont indépendantes l'une de l'autre.



Echelle des sanctions (fonctionnaire)

- **Sanction du 1^{er} groupe** : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours,
- **Sanction du 2^{ème} groupe** : abaissement d'échelon (à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent), radiation du tableau d'avancement, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours,
- **Sanction du 3^{ème} groupe** : rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans,
- **Sanction du 4^{ème} groupe** : mise à la retraite d'office, révocation.
- **Avis du conseil de discipline présidé par un magistrat du tribunal administratif** sauf pour les sanctions du 1^{er} groupe



Echelle des sanctions (contractuel)

- **Avertissement**
- **Blâme**
- **Exclusion temporaire de fonction** : pour une durée maximale de de 6 mois pour les agents en CDD et d'un an pour les agents en CDI.
- **Licenciement** : sans préavis, ni indemnité de licenciement (entretien préalable),
- **Insuffisance professionnelle** : licenciement
- **Avis conseil de discipline présidé par un magistrat du tribunal administratif** sauf pour l'avertissement et le blâme



Partie
VII

Les instances de dialogue social

- **La CAP (commission administrative paritaire)** : questions d'ordre individuel affectant la carrière du fonctionnaire (une par catégorie).
- **La CCP (commission consultative paritaire)** : questions d'ordre individuel liées aux agent contractuels.
- **Le Conseil de discipline** : formation particulière de la CAP ou de la CCP consultée avant toute sanction disciplinaire. Il est présidé par un magistrat du tribunal administratif.
- **Le CST (comité social territorial) va remplacer le comité technique** : obligatoire dans chaque collectivité à partir de 50 agents et dans chaque CDG pour les collectivités de moins de 50 agents. Il donne un avis sur les questions « collectives » (organisation des services, du travail, formation, régime indemnitaire...).



- **Le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)** contribue à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des agents territoriaux.
- **Le comité médical** donne des avis d'ordre médical à la demande des collectivités pour des agents en situation d'inaptitude physique. Il est composé de praticiens nommés par le Préfet.
- **La commission de réforme** donne des avis sur des questions d'inaptitude liée à l'activité professionnelle et uniquement pour les fonctionnaires CNRACL. C'est une instance paritaire et médicale et le CDG en assure le secrétariat.
- A compter de **2022, le conseil médical** remplacera ces 2 instances





Merci de votre attention !