



Les Actu' du CDG

Newsletter Décembre 2020



Comité Médical
Jeudi 3 décembre



Commission de Réforme
Jeudi 17 décembre

LE CENTRE DE GESTION DES HAUTES-ALPES VOUS SOUHAITE DE

Bonnes fêtes de fin d'année





Les actu' juridiques du Conseil statutaire

Ordonnance « Santé famille »



Publiée au Journal officiel du 26 novembre dernier, l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique est une des quatre ordonnances prévues par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 (article 40) de transformation de la fonction publique. De nombreuses mesures s'alignent sur celles du secteur privé intégrées aux dispositions sur le projet de loi de financement de sécurité sociale pour l'année 2021 et créent un cadre légal que des décrets à venir devront préciser.

L'article 1^{er} de l'ordonnance remplace la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique par des conditions de santé particulières justifiées par l'exercice des fonctions comportant des risques ou des sujétions spécifiques dont la liste et l'appréciation seront fixées par les statuts particuliers.

L'ordonnance, en son article 2, simplifie l'organisation et le fonctionnement des instances médicales de la fonction publique (comités médicaux et commissions de réforme). Elle institue une instance médicale unique, le conseil médical qui sera saisi en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service, le « Citis ».

Les dispositions relatives au conseil médical entrent en vigueur au 1^{er} février 2022.

L'ordonnance vise également à soutenir les agents publics qui rencontrent des difficultés de santé.

Le texte clarifie les droits à congés de longue maladie et de longue durée, en précisant que leur utilisation peut être continue ou discontinuée. Il instaure, par ailleurs, la portabilité du congé de longue maladie et du congé de longue durée, ainsi que des modalités d'utilisation afférentes en cas de mobilité intra et inter – versants de la fonction publique du fonctionnaire bénéficiaire de l'un de ces congés : le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue durée en conserve le bénéfice auprès de toute personne publique qui l'emploie, ainsi que les modalités d'utilisation afférentes.

Le temps partiel pour raison thérapeutique devient possible en l'absence d'arrêt de maladie préalable et la portée du dispositif est élargie au maintien et au retour à l'emploi. Le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique conserve le bénéfice de l'autorisation qui lui a été donnée auprès de toute personne publique qui l'emploie.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'octroi et de maintien des congés pour raison de santé et du service à temps partiel pour raison thérapeutique, ainsi que les modalités suivant lesquelles le fonctionnaire pourra bénéficier d'une formation, ou d'un bilan de compétences, ou pratiquer une activité durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité temporaire imputable au service, sous réserve d'un avis médical lorsque celle-ci est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du fonctionnaire.

Les modifications de l'article 57 3° sur les congés de longue maladie et de longue durée interviennent dès publication du décret et au plus tard au 1^{er} février 2022, celles modifiant l'article 57 4°bis pour le temps partiel thérapeutique s'appliqueront sous réserve du décret, au plus tard au 1^{er} juin 2021.

Les dispositions relatives au reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice des fonctions dans leur corps d'origine sont modifiées afin que des reclassements soient désormais possibles entre les différents versants de la fonction publique. Pour favoriser le reclassement des agents concernés, l'accès aux emplois de niveau supérieur, équivalent ou inférieur leur est ouvert quelle que soit leur position statutaire dès lors qu'ils remplissent les conditions d'aptitude et d'ancienneté. Le reclassement est subordonné à la demande de l'agent, toutefois, l'administration pourra procéder au reclassement sans attendre la demande de l'agent selon des conditions fixées par décret.

L'article 7 de l'ordonnance renforce le cadre du secret professionnel des agents publics des services administratifs tenus au secret professionnel pourront, dans le cadre de l'instruction des dossiers, avoir connaissance des seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est nécessaire à l'examen des droits du fonctionnaire.

L'ordonnance a également pour objectif d'aider l'ensemble des agents à mieux concilier vie familiale et professionnelle en clarifiant les droits à congés liés aux charges parentales. Elle sécurise le retour à l'emploi suite aux congés de maternités et liés aux charges familiales, elle allonge le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les agents publics d'une durée de trente jours consécutifs, lorsque l'enfant est hospitalisé après la naissance. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie au père fonctionnaire mais également au conjoint fonctionnaire pacsé ou vivant maritalement avec la mère. Le congé de proche aidant est étendu aux agents contractuels de droit public.



Regards sur la jurisprudence

Invitation à demander un reclassement suite à une fin de droit des congés pour raison de santé.

Lorsqu'un fonctionnaire a été, à l'issue de ses droits statutaires à congé de maladie reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement et alors que le comité médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper, par voie de réaffectation, de détachement ou de reclassement un autre emploi, éventuellement dans un autre corps ou un autre grade, l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement. La mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite. **Références : CAA Bordeaux du 8 octobre 2020, req.n°18BX02844**

Cycles de travail et congés pour raison de santé

Il résulte des articles 1, 2 et 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 et des articles 1er et 4 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 que dans les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant, l'employeur a la faculté de définir un cycle annuel de travail pour les agents qui y travaillent. A ce titre, l'employeur est également compétent pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents qui sont soumis à certains cycles pour le calcul de leur temps de travail annuel effectif.

Dans le cas d'espèce, le juge administratif estime que lorsque le cycle de travail repose sur l'alternance de journées de travail effectif tantôt inférieures à sept heures, tantôt supérieures à sept heures, correspondant, sur l'année à un nombre total d'heures de travail effectif de 1 607 heures, l'employeur peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures. **Références : Conseil d'Etat du 4 novembre 2020, req. n°426093**

Congé de présence parentale et congé de solidarité familiale

Le décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 assouplit les conditions d'ouverture et de renouvellement du congé de présence parentale et du congé de solidarité familiale. Sont concernés : les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les agents contractuels de droit public.

Le décret détermine les modalités de prise du congé de présence parentale prévu à l'article 60 sexies de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée. Sur demande de l'agent, quinze jours au moins avant le début du congé, le congé de présence parentale peut être pris de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel. Le décret ajoute une seconde situation de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants. En outre, il fixe entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum, la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement.

Le décret prévoit également les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre et de comptabilisation du congé de solidarité familiale au cours la période de stage, pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques. Ainsi, la date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé de solidarité familiale est reportée d'un nombre de jours égal au temps de congé de présence parentale qu'il a utilisés. De plus, la période de congé de solidarité familiale est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement. »

Nouvelle plateforme « Santé travail-Fonction publique »

A l'initiative de l'ANACT et du groupe MGEN, une nouvelle plateforme internet a été créée. Elle propose des conseils et fiches pratiques pour favoriser la continuité du service public au bénéfice des trois versants de la fonction publique.

Risques psycho-sociaux, qualité de vie au travail, témoignages, outils et fiches repères relatives à l'amélioration de la prévention et des actions portant sur les conditions de travail y sont développés. Les contenus s'organisent autour de quatre objectifs : Comprendre, Agir, Convaincre et résoudre les difficultés.

Visitez la plateforme « Santé travail-Fonction publique » sur <https://www.santetravail-fp.fr/fonction-publique-territoriale>

Droit de grève et droit à pension

La grève est une période de service non fait. Dès lors, la période de grève impacte le montant de la rémunération, des cotisations et des droits à pension. La déclaration des périodes de grève à la CNRACL relève de la compétence de l'employeur et, a pour effet de réduire la rémunération mensuelle et les cotisations versées à la CNRACL en proportion de la durée de la grève. Les périodes de grève ne sont pas prises en compte dans le calcul des droits à pension (que ce soit en liquidation ou en durée d'assurance), en proportion de la durée de la grève. Ainsi, les modalités de comptabilisation et de déclaration des journées ou heures de grève ont un impact en matière de droit à pension des agents.



Lignes directrices de gestion relative à la promotion interne

Suite à l'avis des membres du Comité technique relatif au projet de lignes directrices de gestion de la promotion interne proposé par le Président du Centre de gestion 05, le projet a été transmis aux collectivités et établissements publics employant plus de 50 agents afin de recueillir l'avis de leur comité technique.

A échéance du délai réglementaire pour recevoir les avis des comités techniques consultés, le Président du Centre de gestion a souhaité retourner auprès des membres du comité technique placé en son sein afin de réaliser un bilan des avis sur les LDG-PI et présenter les observations reçues.

Le 30 novembre dernier, les membres du Comité technique ont confirmé le projet initial du Président du Centre de gestion comme étant le fruit d'un travail collectif réalisé dans le cadre du dialogue social au bénéfice de l'ensemble des fonctionnaires du Département tout en rappelant la possibilité de révision ultérieure du projet. Le Président du Centre de gestion 05 a ainsi arrêté les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne le 1er décembre 2020. Ces lignes directrices de gestion seront adressées à l'ensemble des collectivités et établissements publics pour communication aux agents avec les dossiers de candidature à renseigner et nous retourner pour les agents proposés à la promotion interne.



IMPORTANT

Le comité technique placé auprès du Centre de gestion a également émis un avis favorable sur le volet 2 du dispositif des LDG relatif à la promotion et aux parcours professionnels permettant ainsi aux employeurs territoriaux qui en dépendent (collectivités et établissements publics de moins de 50 agents), de se servir des critères approuvés pour les intégrer à leurs propres lignes directrices de gestion, sous réserve d'établir le document complet de leurs lignes directrices de gestion intégrant le volet 1 sur la stratégie de pilotage des ressources humaines avant la fin du 1^{er} trimestre 2021.

Bien qu'extrêmement sollicité, le Centre de gestion met tous les moyens en œuvre pour vous accompagner dans cette obligation.

Contactez Monsieur Julien Robin : resp.rhcollectivites@cdg05.fr

Rapport social unique

Pris pour application des articles 9 bis A et 9 bis B de la loi n° 83-634 du 13 juillet 183 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction issue de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-1493 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique. Ainsi, les membres du comité social sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données recueillis. Le rapport social unique annuel donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques de ressources humaines. Il est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante et devra être rendu public sur le site internet de l'autorité ou, à défaut, par tout moyen.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 entre en vigueur le 1er janvier 2021 sous réserve des dispositions prévues à l'article 12. Il prévoit une période transitoire du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, pendant laquelle le rapport social unique est présenté au comité technique compétent. Le décret définit également les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques et des bases de données sociales au cours de cette période transitoire.

Désignation d'un délégué à la protection des données et utilisation du système d'information géographique mutualisé (Géomas)



Depuis le 25 mai 2018 et la mise en application du règlement européen sur la protection des données (RGPD), les collectivités et les établissements publics doivent désigner un délégué à la protection des données (DPO ou DPD). L'utilisation d'outils numériques tels que le système d'information géographique (SIG) mutualisé Géomas, vous impose la désignation d'un délégué à la protection des données. **Si vous ne désignez pas de délégué à la protection des données, vous risquez de ne plus avoir accès au SIG Géomas.**

Le SIG contient de nombreuses données à caractère personnel et vous devez à votre échelle, en tant que responsable de traitement, garantir un niveau de sécurité et de confidentialité suffisant. Le délégué à la protection des données a pour mission de vous accompagner dans ces démarches.

Si vous choisissez d'externaliser la mission de DPO, sachez que le CDG05 met à votre disposition un délégué à la protection des données qualifié qui vous aidera à mettre en œuvre le RGPD, à garantir l'application des règles en matière de protection des données, mais aussi à diffuser une culture et des réflexes sur la protection des données auprès de vos agents.

Pour plus d'information sur le service de délégué à la protection des données mutualisé du CDG 05, vous pouvez consulter la page DPO du site web : <https://www.cdg05.fr/> et contacter le 06.73.35.17.08