

LE MAG RH



Focus du mois :

Le Conseil médical

Journal Mensuel
Avril 2022, Numéro 14

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**..... 2
- **Jurisprudences** 3
- **Question écrite** 3
- **Focus**..... 4-8
- **FAQ** 9
- **Votre CDG & Vous**..... 10



Lanceurs d'alerte : une loi précise le dispositif

La loi n°2022-401 du 21 mars 2022 vise à enrichir la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, loi dite « Sapin 2 », et, d'autre part, à transposer la directive (UE) 2019/1937 du 25 septembre 2019 sur les lanceurs d'alerte qui a permis la création d'un cadre commun pour la protection des lanceurs d'alerte signalant une violation du droit de l'UE.

Cette loi propose ainsi une définition plus large des lanceurs d'alerte, définit un nouveau statut pour leur entourage, simplifie les canaux de signalement et renforce leurs mesures de protection.

➤ [Loi n°2022-401 du 21 mars 2022](#)

Médiation préalable obligatoire : un décret précise la procédure

Pour rappel, un décret du 16 février 2018 organisait les modalités de la **procédure d'expérimentation** en matière de médiation préalable obligatoire, pour les procédures engagées au plus tard le 31 décembre 2021.

L'[article 27 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021](#) pour la confiance dans l'institution judiciaire est venu **pérenniser et généraliser la procédure de médiation préalable obligatoire (MPO)** expérimentée en application de l'[article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016](#) de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

Le [décret n°2022-433 du 25 mars 2022](#) précise les modalités et délais d'engagement de la **procédure de médiation préalable obligatoire**, ainsi que **les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire**. Le texte définit également **les instances et les autorités chargées d'assurer ces missions**.

La procédure de médiation préalable obligatoire prévue par l'[article L. 213-11 du Code de justice administrative](#) et R. 213-10 et s. du même Code est applicable aux recours formés par les agents publics à l'encontre des décisions administratives individuelles défavorables.

Sont concernés les agents de la fonction publique territoriale employés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant préalablement conclu, avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent, une convention pour assurer la MPO.

Entrée en vigueur : La procédure de médiation préalable obligatoire s'applique aux **décisions prises par une collectivité territoriale ou un établissement public local à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de la convention**.



*Attention ! En l'absence de mention de l'obligation de recourir à une médiation préalable sur l'acte notifiant la décision ou sur l'accusé de réception, le **déla**i de recours contentieux de deux mois ne commencera pas à courir (article R.213-10 du Code de justice administrative).*

Nous vous recommandons donc d'être vigilants sur ce point et de mettre à jour vos modèles d'actes ou de courriers.

➤ [Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022](#)

Hygiène et sécurité au travail : le décret sur la médecine de prévention est paru

Le [décret n°2022-551 du 13 avril 2022](#) relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale modifie les dispositions concernant la médecine professionnelle et préventive afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés désormais les services de médecine préventive :

- Développement de la pluridisciplinarité ;
- Opportunités permises par les développements technologiques.
- La périodicité des visites médicales n'est pas modifiée.

Ce texte modifie le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

➤ [Décret n°2022-551 du 13 avril 2022](#)

Rémunération : Augmentation du SMIC et relèvement du minimum de traitement dans la Fonction Publique

À compter du 1^{er} mai 2022, le **montant brut du SMIC horaire** est augmenté de 2,65 % pour s'établir à **10,85 €** (au lieu de 10,57 €), soit 1 645,58,12 € bruts mensuels (au lieu de 1 603,12 €).

Pour tenir compte de cette hausse du SMIC, le **minimum de traitement dans la Fonction Publique** prévu à l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 **est augmenté**.

À compter du 1^{er} mai 2022, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public occupant un emploi doté d'un **indice majoré inférieur à 352** (au lieu de 343) perçoivent le traitement afférent à l'**indice majoré 352**, indice brut 382 (au lieu de IM 343, IB 371). Le traitement de base indiciaire s'établit ainsi à 1 649,48 € bruts mensuels pour un temps complet (au lieu de 1 607,30 €).



Pour les fonctionnaires, un arrêté devra être pris pour acter de la modification du traitement indiciaire.

Pour les contractuels, un avenant au contrat devra être signé, le cas échéant, par l'autorité territoriale et l'agent pour modifier les indices de rémunération.

Cette modification impacte notamment :

- Pour l'échelle C1 : les sept premiers échelons ;
- Pour l'échelle C2 : les trois premiers échelons ;
- Pour les grades du Nouvel Espace Statutaire (rédacteur, technicien, etc.) : les deux premiers échelons ;
- Pour le grade d'agent de maîtrise : les trois premiers échelons.

➤ [Arrêté du 19 avril 2022](#)

➤ [Décret n°2022-586 du 20 avril 2022](#)

Déclaration sociale nominative (DSN) : entrée en vigueur dans la fonction publique

Plus de 90 % des employeurs publics ont respecté l'obligation légale de déposer leur Déclaration Sociale Nominative pour le mois de paye de janvier 2022.



Pour rappel, pour les collectivités et établissements publics n'ayant pas respecté l'échéance légale et qui par conséquent ne sont pas encore entrés en DSN :

- Il est formellement proscrit de basculer en DSN en cours d'année 2022.
- Les déclarants doivent donc poursuivre leur schéma déclaratif actuel : continuer à déposer des déclarations PASRAU et DUCS tout au long de l'année 2022 puis déposer une DADSU début 2023 en dépit des contraintes liées à l'arrêt de la maintenance réglementaire de ce système déclaratif ;

Les déclarants en retard seront invités à compléter un questionnaire en ligne qui leur permettra d'expliquer leur situation et demander à leur URSSAF l'exemption des pénalités pour non-respect du schéma déclaratif - fixées à 17,14 euros par agent et par mois.



En janvier 2023, dès la fermeture des vecteurs déclaratifs existants (DUCS, PASRAU et DADSU), les employeurs non entrés en DSN ne seront pas en capacité de respecter leurs obligations déclaratives encourant ainsi les pénalités correspondantes.

➤ [Communiqué – Fonction-publique.gouv](#)

Discipline : l'exclusion temporaire de fonctions d'une agent refusant de distribuer les repas n'était pas disproportionnée

Une adjointe technique territoriale chargée de la distribution des repas au sein d'une école maternelle a fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours.

Au cours de la distribution des repas aux enfants de l'école maternelle, le repas a été entreposé sur un chariot de ménage sale contenant des produits d'entretien. L'agent a alors refusé de participer à la distribution.

N'ayant pas alerté sa hiérarchie de la situation, les juges ont estimé qu'elle n'avait pas entendu mettre en œuvre son droit de retrait. Aussi, elle a méconnu l'obligation d'assurer son service de distribution des repas et de s'occuper des enfants dont elle avait la responsabilité, en particulier en assurant leur sécurité, y compris le cas échéant en modifiant les modalités de distribution des repas.

L'agent s'est par ailleurs vu transmettre, à sa demande, deux photographies de collègues travaillant au cours de la distribution des repas litigieuse et qu'elle les a, elle-même, transmises à une autre personne. Même en l'absence d'une publication externe, elle a porté atteinte au droit à l'image des agents photographiés et à celui de la collectivité.

Ainsi, l'agent a bien commis des fautes disciplinaires. La sanction retenue par le maire, sanction du premier groupe, n'a pas été considérée comme disproportionnée par les juges.

➤ [CAA Douai, 21 octobre 2021, n°20DA01812](#)

Contractuel : Le non-renouvellement du contrat peut être fondé sur les agissements de l'agent

Une agent a été recrutée par une commune afin d'assurer des fonctions d'animatrice périscolaire et extrascolaire au sein des écoles municipales. Le Maire a plus tard décidé de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée.

Le juge rappelle qu'un agent contractuel ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement.

Toutefois, la décision de non-renouvellement ou la proposition d'un nouveau contrat substantiellement différent du précédent doivent être **motivées par l'intérêt du service**. Un tel motif s'apprécie au regard des **besoins du service** ou de **considérations tenant à la personne de l'agent**.

Si les considérations relatives à la personne de l'agent peuvent également justifier une sanction disciplinaire, cela ne fait pas obstacle à ce qu'une décision de non-renouvellement du contrat soit légalement prise, pourvu que l'intéressé ait alors été **mis à même de faire valoir ses observations**.

Ainsi, l'autorité territoriale pouvait se fonder sur le comportement inadapté de l'agent à l'égard des enfants qui étaient sous sa garde pour justifier sa décision de non-renouvellement.

➤ [CAA de Versailles, 21 octobre 2021, n°19VE02851](#)

Fin de fonctions : licenciement obligatoire en cas de refus de modification substantielle des fonctions

Après avoir modifié les modalités de rémunération des assistantes maternelles de la crèche municipale afin de respecter la règle du « service fait », le conseil municipal a proposé un nouveau contrat prenant en compte ces modifications. Malgré l'absence de signature de la part des assistantes maternelles, la commune a décidé d'appliquer d'office ces nouveaux contrats.

Pour le juge administratif, les modifications initiées par ces nouveaux contrats revêtent un caractère substantiel dès lors, notamment, qu'elles ont une incidence potentielle sur la rémunération.

En conséquence, le Tribunal Administratif a considéré que le refus des assistantes maternelles de consentir aux modifications de leurs contrats mettait la commune dans l'obligation de prononcer leur licenciement.

➤ [TA Cergy-Pontoise, 4 mars 2022, n°1912836](#)

Mise en place du RIFSEEP- Cadre des professeurs d'enseignement artistique (PEA)

Question :

Le corps de référence (professeurs certifiés) des PEA ne bénéficie pas encore d'un arrêté d'application du RIFSEEP et ils ne sont pas non plus visés par une équivalence provisoire. Quand sera-t-il mis en place ?

Réponse :

En vertu du principe de parité défini à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Pris en application de cet article, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 établit des équivalences entre les corps de l'État et les cadres d'emplois territoriaux. Le cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (PEA) a comme corps équivalent celui des professeurs certifiés de l'Éducation nationale.

Les PEA ne sont pas éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), les professeurs certifiés n'en bénéficiant pas à ce jour. Par ailleurs, aucune équivalence provisoire n'a été instituée pour ce cadre d'emplois par le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale.

Dans l'attente de l'adhésion au RIFSEEP du corps des professeurs certifiés, **les PEA bénéficient du régime indemnitaire servi à ces derniers composé de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves, des indemnités horaires d'enseignement pour service supplémentaire, d'une prime spéciale en cas de réalisation d'au moins trois heures supplémentaires régulières et de la prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation**. Les PEA peuvent également bénéficier des mesures mises en œuvre par le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports dans le cadre du « Grenelle de l'Éducation ». Afin de reconnaître les missions des professeurs certifiés et renforcer l'attractivité des métiers de l'enseignement, ces agents bénéficient désormais d'une prime d'équipement informatique d'un montant de 176 euros versée annuellement aux personnels en fonction au 1^{er} janvier (décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 et arrêté du même jour) et d'une prime d'attractivité versée mensuellement à terme échu d'un montant annuel brut défini en fonction de l'échelon ou de l'indice de rémunération détenu par les bénéficiaires (décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 et arrêté du même jour).

En vertu des principes de légalité et de parité, les PEA peuvent bénéficier de ces primes dès leur transposition par délibération de l'organe délibérant des collectivités territoriales et des établissements publics qui les emploient.

[Question écrite n°43206 publiée au JO de l'Assemblée nationale, 08/03/2022](#)



Le Conseil médical

Pour mémoire, [l'ordonnance Santé-Famille du 25 novembre 2020](#) prévoyait une fusion des instances médicales au 1^{er} février 2022. Un décret en Conseil d'Etat devait être pris afin de préciser la composition, les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil médical.

[Le décret n°2022-350 du 11 mars 2022](#) relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale opère la fusion du Comité médical et de la Commission de réforme. Il modifie en particulier le [décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#) relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Dans chaque département, est institué auprès du préfet un Conseil médical.

Il s'agit d'une instance consultative qui doit obligatoirement être consultée avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative des fonctionnaires ou des agents contractuels de droit public, en cas de congés pour raison de santé.

Le secrétariat du Conseil médical est assuré par le Centre de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire, mais également pour les collectivités et établissements non affiliés qui adhèrent au socle commun.

Composition du Conseil médical

- ❖ **En formation restreinte**, le Conseil médical est composé de trois médecins titulaires et d'un ou plusieurs médecins suppléants, désignés par le préfet, pour une durée de trois ans renouvelable.
- ❖ **En formation plénière**, il est composé des mêmes médecins qui siègent en formation restreinte, ainsi que de deux représentants de la collectivité ou de l'établissement public et de deux représentants du personnel.

Un médecin est désigné par le préfet parmi les médecins titulaires **pour assurer la présidence** du Conseil médical.

La présence d'un médecin spécialiste n'est plus prévue au sein du Conseil médical.

Désignation des représentants de la collectivité ou de l'établissement public en formation plénière

Pour les collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion (CDG), les membres sont désignés parmi l'ensemble des élus relevant des collectivités affiliées au CDG **par un vote des représentants de ces collectivités au conseil d'administration du Centre de Gestion**.

Pour les collectivités ou les établissements non affiliés au Centre de Gestion, les membres sont désignés **par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire parmi les membres de l'organe délibérant**.



*Le mandat des représentants de la collectivité ou de l'établissement public prend fin **au terme de leur mandat électif**, quelle qu'en soit la cause.*

Désignation des représentants du personnel en formation plénière

Chacune des deux organisations syndicales disposant du plus grand nombre de sièges au sein de la Commission Administrative Paritaire (CAP) compétente à l'égard de l'agent dont le cas est examiné désigne, parmi les électeurs à cette CAP, **un représentant titulaire pour siéger à la formation plénière** du Conseil médical.



*Chaque représentant titulaire (de la collectivité et du personnel) dispose de **deux suppléants**.*

En cas d'égalité de sièges entre organisations syndicales pour une CAP compétente, le partage est effectué en fonction du nombre de voix obtenu lors des élections professionnelles.

Fonctionnement du Conseil médical

Le président de l'instance médicale, assisté du secrétariat, **instruit les dossiers soumis au conseil médical**. Il peut confier l'instruction de dossiers aux autres médecins membres du conseil.

Lors du vote, en cas d'égalité, **le président a voix prépondérante** pour trancher.



Un médecin membre du Conseil médical qui est intervenu sur un dossier en qualité d'expert ne peut pas prendre part au vote sur ce dossier.

Saisines à l'initiative de la collectivité ou de l'agent

Le Conseil médical est saisi pour avis par l'autorité territoriale, à son initiative ou à la demande du fonctionnaire. Lorsque le fonctionnaire sollicite une saisine du Conseil médical, l'autorité territoriale **dispose d'un délai de trois semaines** pour la transmettre au secrétariat de cette instance qui doit en accuser réception au fonctionnaire concerné et à l'autorité territoriale.

À l'expiration d'un délai de trois semaines, le fonctionnaire peut faire parvenir directement au secrétariat du Conseil un double de sa demande, par lettre recommandée, avec avis de réception.

Cette transmission vaut saisine du Conseil médical.

Devant la formation plénière du Conseil médical, **la procédure est contradictoire**.

L'agent a le droit de consulter son dossier et de se faire entendre par le conseil médical, seul ou accompagné/représenté d'une personne de son choix.

Le fonctionnaire et l'autorité territoriale peuvent faire entendre le médecin de leur choix par le conseil médical.

Les deux parties n'assistent en revanche pas aux délibérations.

Quorum

La formation restreinte du Conseil médical ne peut valablement siéger **que si au moins deux de ses membres sont présents**.

La formation plénière du Conseil médical ne peut valablement siéger **que si au moins quatre de ses membres**, dont deux médecins ainsi qu'un représentant du personnel **sont présents**.



*Lorsque le quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est **envoyée dans un délai de huit jours** aux membres de la formation qui siègent alors valablement quel que soit le nombre de membres présents.*

Dispositions transitoires

Les médecins agréés membres de Comités médicaux et de Commissions de réforme à la date d'entrée en vigueur du décret siègent en tant que médecins membres du Conseil médical pour la durée restante de leur mandat et, **au plus tard, jusqu'au 30 juin 2022**.


La présidence est assurée jusqu'au 30 juin 2022 par le médecin président du Comité médical ou, à défaut, par le plus âgé des médecins présents.

Les dispositions transitoires ne prévoient en revanche pas le maintien automatique des membres représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.



À noter que les avis demandés aux Comités médicaux et Commissions de réforme avant le 14 mars 2022, et qui n'ont pas été rendus avant cette date, sont valablement rendus par le Conseil médical (en formation restreinte ou plénière selon les motifs de saisine).

LES ATTRIBUTIONS DU CONSEIL MEDICAL

 Les tableaux et précisions relatifs aux attributions du Conseil médical présentés ci-après sont donnés à titre indicatif. Si le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 délimite les cas de saisine des deux formations de l'instance médicale sur certains points, des éléments restent à éclaircir à ce jour.

La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a annoncé travailler sur plusieurs supports d'accompagnement (fiches de procédure, fiches pratiques, guides, formulaires à destination des médecins) propres aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale.

Votre Centre de Gestion ne manquera pas d'apporter des éclaircissements sur les règles relatives aux attributions des conseils médicaux, à la suite des informations transmises par le Gouvernement.

La formation restreinte (article 5 I du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié)			
Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
Renouvellement d'un CMO au-delà de six mois	OUI	NON*	<i>* Désormais, la formation restreinte est saisie uniquement des conclusions du médecin agréé suite à une visite médicale de contrôle que l'autorité territoriale peut organiser à tout moment et au moins une fois au-delà de 6 mois consécutifs du congé de maladie ordinaire (voir page 7).</i>
L'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congé de maladie ou disponibilité d'office	OUI	NON	
L'octroi de la première période d'un : Congé de Longue Maladie (CLM) Congé de Grave Maladie (CGM) Congé de Longue Durée (CLD)	OUI*	OUI	<i>* Jusqu'à présent, le Comité médical était saisi pour l'octroi et les renouvellements. Dorénavant, la formation restreinte est saisie uniquement pour l'octroi de la première période.</i>
Renouvellement d'un CLM, CGM, CLD après épuisement à rémunération à plein traitement	OUI	OUI*	<i>* Jusqu'à présent, le Comité médical était saisi concernant l'octroi et le renouvellement de ces congés. Dorénavant, saisine unique du Conseil médical lors de la période charnière entre l'épuisement des droits à plein traitement et le passage à demi-traitement.</i>
Réintégration à l'expiration des droits statutaires à congés pour raisons de santé (CMO, CLM, CGM et CLD)	OUI*	OUI	<i>* Jusqu'à présent, le CM était saisi pour avis sur l'aptitude à la reprise des fonctions : - après 12 mois de congé de maladie ordinaire (CMO), - après une période quelconque de CLM/CGM et CLD. Dorénavant, saisine de la formation restreinte pour avis préalable à la réintégration, uniquement à la fin des droits statutaires : - 12 mois de congé de maladie ordinaire (CMO), - 3 ans de CLM, - 3 ans de CGM, - 5 ans de CLD.</i>

La formation restreinte
(article 5 I du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié)

Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
Réintégration à l'issue d'une période de CLM, de CGM, ou de CLD prononcés d'office	OUI	OUI	
Réintégration à l'issue d'une période de CLM, de CGM, ou de CLD lorsque le bénéficiaire du congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières*	NON**	OUI	<p>* L'Ordonnance Santé-Famille du 25 novembre 2020 a instauré des « conditions de santé particulières » propres à chaque cadre d'emplois.</p> <p>Des décrets modificatifs des statuts particuliers sont attendus d'ici le 26 novembre 2022 (délai accordé par l'ordonnance) pour mettre en œuvre ces conditions de santé particulières.</p> <p>** Le Conseil Médical se prononce désormais sur la réintégration uniquement lorsque le bénéficiaire exerce des fonctions qui exigent des conditions particulière.</p> <p>Dans les autres cas, la reprise des fonctions du bénéficiaire à l'expiration d'une période de CLM ; de CGM ou de CLD intervient à la suite de la transmission par l'intéressé à l'autorité territoriale d'un certificat médical d'aptitude à la reprise.</p>
La mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement	OUI	OUI	
La réintégration à l'issue d'une période de disponibilité	OUI	OUI	
Reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire	OUI	OUI	Le Conseil médical en formation restreinte est saisi en cas de reclassement à l'issue d'un CMO, d'un CLM, d'un CLD, d'un CITIS ou d'une PPR.
Prolongation temporaire d'activité	OUI en cas de contestation	OUI en cas de contestation	
Congé pour infirmité de guerre	NON*	OUI	<p>* Jusqu'à présent, la Commission de réforme était compétente pour l'octroi d'un congé pour infirmité de guerre.</p> <p>Désormais, la saisine du Conseil médical s'opère en formation restreinte.</p>
Le congé sans traitement des fonctionnaires stagiaires et des contractuels de droit public (l'octroi, le renouvellement et l'aptitude / l'inaptitude à la fin des droits statutaires)	OUI	OUI	

La formation restreinte
(article 5 I du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié)

Cas de saisine	Comité médical (jusqu'au 13 mars 2022)	Conseil médical en formation restreinte	Commentaires
Licenciement pour inaptitude physique des fonctionnaires IRCANTEC	OUI	OUI	
Contestation de l'avis de la commission médicale sur la demande de projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels	OUI	OUI	
Maintien en activité jusqu'à l'âge de 65 ans	OUI	OUI	
Réintégration après une période de disponibilité sur demande supérieure à 3 mois des agents exerçant des fonctions requérant des conditions de santé particulières	OUI	OUI	

A noter que le Conseil médical en formation restreinte est **également saisi, en application de l'article 5 II du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, en cas de contestation sur un avis médical rendu** au sujet de :

- ✓ L'admission des candidats aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières ;
- ✓ L'octroi, le renouvellement d'un congé pour raison de santé, la réintégration à l'issue de ces congés ;
- ✓ Le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique ;
- ✓ L'examen médical prévu lors de la visite de contrôle, prescrite par l'employeur, à tout moment et au-delà de 6 mois continu de CMO (article 15 du décret n°87-602 du 15 juillet 1987) ;
- ✓ L'examen médical prévu lors de la visite de contrôle, prescrite soit par le médecin agréé, soit par le conseil médical, durant un CLM/CLD et CGM (article 34 du décret n°87-602 du 15 juillet 1987) ;
- ✓ L'examen médical prévu lors de la visite de contrôle, prescrite par l'employeur, dans le cadre d'un CITIS, au moins une fois par an et au-delà de 6 mois de prolongation du congé accordé (article 37-10 du décret n°87-602 du 15 juillet 1987).

La formation plénière du Conseil médical
(article 5-1 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié)

Cas de saisine	Commission de réforme	Conseil médical en formation plénière	Commentaires
Avis sur l'imputabilité au service * : D'un accident de service D'un accident de trajet D'une maladie professionnelle	OUI	OUI	<p>* Un accident de service : en cas de faute personnelle ou toute autre circonstance particulière démontrée par l'employeur.</p> <p>Un accident de trajet : en cas de fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante exposées par l'employeur.</p> <p>Une maladie professionnelle ne bénéficiant pas de la présomption d'imputabilité : maladie ne remplissant pas toutes les conditions des tableaux des maladies professionnelles du régime général ou maladie hors tableaux.</p>
Octroi d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI), sa révision quinquennale et à la radiation des cadres	OUI	OUI	
Congé pour maladie résultant « d'une cause exceptionnelle »	OUI	OUI	Il s'agit d'un congé de maladie résultant de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.
Licenciement du fonctionnaire stagiaire CNRACL pour inaptitude physique imputable au service	OUI	OUI	
Retraite pour invalidité du fonctionnaire titulaire CNRACL, en cas de présomption d'inaptitude définitive prononcée par la formation restreinte	OUI	OUI	
Retraite pour invalidité imputable au service	OUI	OUI	
Octroi des prestations et indemnisation suite à un accident ou une maladie imputable au service des sapeurs-pompiers volontaires	OUI	OUI	
Majoration pour tierce personne	OUI	OUI	
Retraite d'un fonctionnaire dont l'enfant est handicapé à 80% au moins ; Dont le conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable	OUI	OUI	
Pension d'orphelin infirme	OUI	OUI	
La liquidation anticipée de la retraite pour maladie incurable	OUI	OUI	



? **Un fonctionnaire suspendu de ses fonctions peut-il être placé en congés annuels ?**

OUI.

Le fonctionnaire suspendu demeure en position d'activité et conserve le droit à bénéficier de ses congés annuels, s'il transmet une demande en ce sens. À l'instar de ce qui est prévu pour les congés de maladie, il semble que le placement en congés annuels mette nécessairement fin à la mesure de suspension, qui pourra être reprise à l'issue du congé, si les conditions sont toujours remplies (CE, 26 juillet 2011, n°343837).

L'agent n'acquiert pas de congés annuels durant la suspension (CAA Marseille, 3 avril 2007, n°04MA01459). En revanche en congés annuels, l'agent acquiert bien des congés annuels. La collectivité devra être vigilante s'agissant du décompte des droits à congés annuels.

? **Un agent travaillant à temps partiel et pour lequel des jours fériés tombent sur des jours non travaillés, a-t-il la possibilité de « récupérer » ces jours ?**

NON.

Aucune disposition réglementaire ne reconnaît un droit à récupération dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel.

En effet, dans une décision en date du 16 octobre 1998, n°169547, le Conseil d'Etat pose le principe que les jours fériés ne sont pas récupérables s'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps partiel.

Dans le même sens, une réponse ministérielle affirmait déjà qu'un jour férié ou un pont se situant en dehors des obligations de service ne donne pas lieu à récupération (QE AN, n°69071, 27 mai 1985).

? **L'organe délibérant peut-il majorer les indemnités kilométriques dans le cadre du remboursement des frais de déplacement ?**

NON.

S'agissant des frais de déplacement, deux décrets sont applicables :

- le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 relatif à la fonction publique territoriale,
- le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 relatif à la fonction publique d'État mais applicable dans la fonction publique territoriale par renvoi du décret du 19 juillet 2001.

Lorsqu'un agent est autorisé à utiliser son véhicule personnel pour se déplacer professionnellement en dehors de sa résidence administrative et de sa résidence familiale, il est remboursé de ses frais de transport :

- soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux,
- soit sur la base des indemnités kilométriques selon le tarif en vigueur.

En l'absence de transports publics adéquats, le remboursement ne peut avoir lieu que sur la base des indemnités kilométriques (CAA Bordeaux, 13 janvier 2015, n°13BX00896).

L'agent devra avoir souscrit une police d'assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages pouvant découler de l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles.

L'indemnisation de frais kilométriques des agents territoriaux est identique à celles des agents de la fonction publique d'État. Le décret du 19 juillet 2001 ne prévoit pas de possibilités de déroger au décret du 3 juillet 2006 s'agissant du versement des indemnités kilométriques.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont donc tenus d'**appliquer les taux des indemnités kilométriques prévus par l'arrêté du 3 juillet 2006.**

EXPERTISE STATUTAIRE



BILAN DES WEBINAIRES SUR LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Le service Expertise statutaire a présenté le nouveau dispositif relatif au « Temps partiel pour raison thérapeutique » lors de 3 sessions de webinaires courant avril.

Tant sur le contenu que sur la forme, ces sessions ont été très appréciées par les 252 participants (taux d'appréciation général 88%).

Afin d'adapter ses interventions en fonction du besoin des collectivités et leurs établissements publics, le service expertise statutaire a soumis au vote des collectivités le choix des prochains webinaires parmi les thèmes suivants :

- Les agents contractuels
- Les positions statutaires (disponibilité, détachement...)
- Les congés liés à la famille (maternité, paternité, proche aidant...)
- Les congés annuels (congé annuel, compte épargne temps, RTT...)
- L'entretien professionnel
- La cessation des fonctions (rupture conventionnelle, démission, abandon de poste...)
- Autre

Conformément au résultat de ce sondage, le prochain webinaire portera sur le thème des agents contractuels. Ainsi, 3 sessions seront organisées au mois de juin.

AGENDA

- [Le calendrier des instances statutaires](#)
- [Le calendrier des instances médicales](#)

@ EN LIGNE CE MOIS-CI

- [Mise à jour de la note relative à la crise sanitaire \(COVID 19\)](#)
- [Mise à jour de la rubrique instances médicales](#)
- [Les nouveautés de paies - Mars 2022](#)
- [Diaporama : Le temps partiel pour raison thérapeutique](#)



Dernier appel pour le dépôt des propositions de Promotion interne 2022

Depuis le 1^{er} mars 2022, les collectivités peuvent déposer les propositions de promotion interne de leurs agents par le biais d'un nouvel e-service mis à disposition par le Centre de Gestion ([cliquez ici pour ouvrir l'e-service](#)).

Cette nouvelle campagne est ouverte jusqu'au **30 avril 2022 inclus** : au-delà de cette date, aucun nouveau dossier ne pourra plus être déposé en ligne.

Assurez-vous que vos propositions de promotion interne sont bien transmises au Centre de Gestion

La transmission des dossiers au Centre de Gestion est confirmée lorsque leur statut évolue de l'état de « brouillon » à l'état « en attente ». Chaque collectivité peut vérifier la situation de ses dossiers sur le tableau de bord de l'e-service sur lequel les propositions ont été saisies.

Les propositions restées à l'état de « brouillon » après le 30 avril 2022 ne pourront pas être prises en compte par le Centre de Gestion.

Les propositions qualifiées « en attente » sont examinées par le service des Instances statutaires qui actualise leur statut en fonction des éléments en sa possession (recevable, non-recevable, à modifier).

Bénéficiez d'un délai supplémentaire pour la transmission des pièces justificatives nécessaires à la complétude de vos propositions

Les dossiers incomplets à la date du 30 avril 2022 resteront accessibles sur l'e-service jusqu'au **20 mai 2022 inclus** afin de permettre aux collectivités concernées de transmettre au Centre de Gestion des pièces justificatives nécessaires à la complétude de leurs propositions.

Les prochaines étapes de la campagne de promotion interne 2022

Un courrier établissant la synthèse de vos propositions de promotion interne vous sera adressé à l'issue de la période de dépôt des propositions.

Il sera accompagné d'un formulaire signé de l'autorité territoriale à retourner au Centre de Gestion afin de confirmer les propositions de promotion interne saisies en ligne.

Vous pourrez retrouver le calendrier précisant les prochaines étapes de la campagne de promotion interne 2022 dans [la rubrique promotion interne du site internet du Centre de Gestion](#).