



# Rencontres territoriales

Les journées d'information statutaire

Les **10 et 12 septembre 2019**





# P.P.R

Période de préparation au  
reclassement

&

# C.I.T.I.S

Congé pour invalidité  
temporaire imputable au  
service

# Les dispositions réglementaires

- **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
- **Création de l'article 85-1 de 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. »
- **Création de l'article 21 Bis dans la loi du 13 juillet 1984**  
« Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service 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 . »

# P.P.R

Période de préparation au reclassement

# Les références réglementaires

- **Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019** instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- **Circulaire DGCL n° 19-005296-D du 30 juillet 2019**

Le texte est entré en vigueur le 8 mars 2019.

# Le reclassement, c'est :

- un principe général du droit
- une obligation de moyens



## La PPR, c'est quoi ?

C'est une période qui permet **d'accompagner ou de qualifier un agent à l'exercice de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé.**

## Pourquoi?

Favoriser la **transition professionnelle** vers un **reclassement**, par tous moyens :

- Formation,
- Période d'observation,
- Mise en situation professionnelle sur un ou plusieurs postes.

## Où ?

Au sein de sa propre collectivité ou dans une autre administration (FPT, FPE, FPH).

# La PPR, **pour qui ?**

Les **fonctionnaires** (*titulaires*), reconnus, après avis du Comité médical, **inapte définitivement aux missions de son grade** mais pas à tout autre activité.

## Exemples



Agent technique inapte définitivement **à toutes les missions de son grade**

Il peut exercer d'**autres missions d'autres filières**  
(adjoint administratif, d'animation, du patrimoine...)

PPR



Adjoint technique inapte définitivement **à son emploi**  
(ex : agent de restauration)

Il peut exercer des missions relevant **de son grade**  
(agent de maintenance, d'entretien, plombier...)

PPR



# Les avis du comité médical

## L'agent est apte à la reprise.

- Sans restriction,
- Avec aménagement de poste,
- A temps partiel thérapeutique,
- Sous réserve d'un changement d'affectation.



# Les avis du comité médical

**L'agent est inapte** à la reprise.

## **Inaptitude temporaire**

Disponibilité d'office pouvant donner lieu à une aptitude à la reprise ou à une inaptitude définitive.

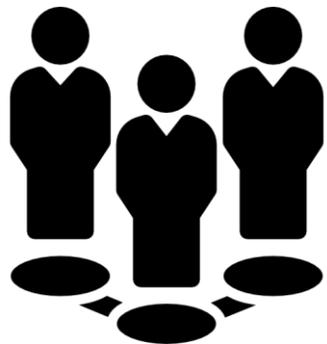
## **Inaptitude définitive**

**Aux missions du grade** : une Période Préparation au Reclassement (PPR) lui sera proposée.

**A toutes fonctions dans la FPT** : mise en retraite pour invalidité ou licenciement.



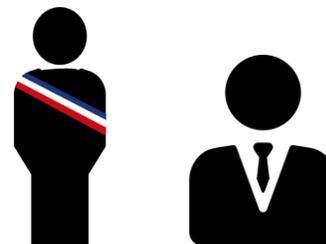
# La PPR : la procédure



Le Comité médical émet **un avis d'inaptitude** aux missions du grade de l'agent



L'autorité territoriale informe l'agent de son droit à une Période de Préparation au Reclassement  
[Accéder au modèle de lettre](#)



L'autorité territoriale ou le CDG propose à l'agent la PPR



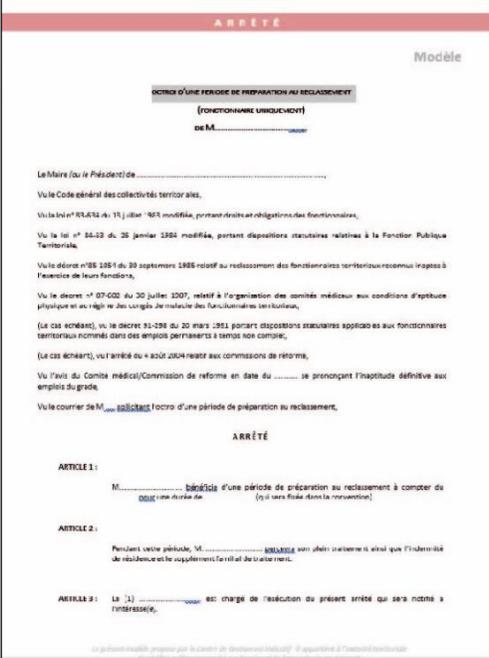
L'agent  
 ou   
la PPR et/ou le reclassement

# PPR : comment accompagner l'agent ?

## L'agent **accepte la PPR.**

Informations des **agents sur :**

- Les objectifs et les modalités de mise en œuvre de la PPR,
- Les obligations,
- La rémunération.



ARRÊTÉ

Modèle

**ORDRE D'UNE PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT**  
**(FONCTIONNAIRE UNICAMÉRAL)**  
DE M. ....

Le Maire (ou le Président) de .....

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-633 du 13 juillet 1983 relative au statut des fonctionnaires,

Vu le décret n° 83-1031 du 25 janvier 1983 modifié, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 85-1265 du 20 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux réaffectés à l'exercice de leur fonctions,

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, relatif à l'organisation des comités médicaux aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,

(Le cas échéant), vu le décret n° 138 du 25 mars 1981, portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permittants à temps non complet,

(Le cas échéant), vu l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme,

Vu l'avis du Comité médical/Commission de réforme en date du ..... se prononçant l'inaptitude définitive aux emplois du grade,

Vu le courrier de M. .... sollicitant l'octroi d'une période de préparation au reclassement,

**ARRÊTÉ**

**ARTICLE 1 :**  
M. .... bénéficie d'une période de préparation au reclassement à compter du ..... (y a lieu dans la mesure de .....)

**ARTICLE 2 :**  
Pendant cette période, M. .... sera affecté à un poste à temps partiel dont l'indemnité de réajustement sera complétée par le solde de son salaire.

**ARTICLE 3 :** Le ..... est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé.

ce présent modèle proposé par le Centre de Gestion est indicatif. Il appartient à l'administration de l'adapter.

[Accéder au modèle  
d'arrêté de placement  
en PPR](#)

# PPR : Comment accompagner l'agent ?

L'agent **refuse la PPR et le reclassement.**

Information de l'agent des **conséquences de ce refus.**

↳ L'agent **est mis en retraite pour invalidité ou licencié pour inaptitude physique :**

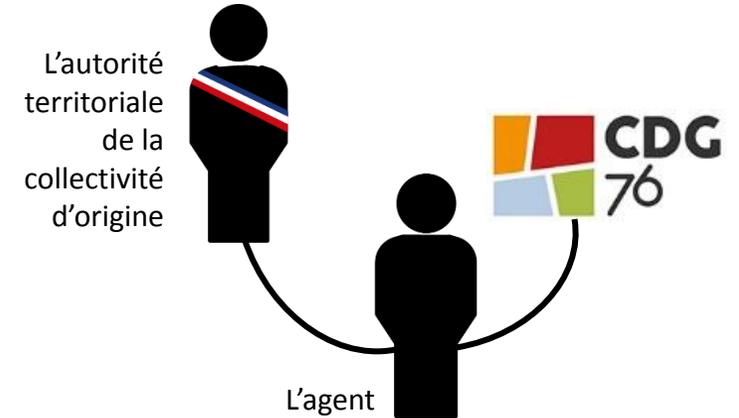
- indemnisation des congés non pris,
- droit à chômage



# PPR : la mise en œuvre

Mise en place d'une **convention tripartite** ([Accéder au modèle de convention](#)) pour définir le projet :

- Le contenu,
- Les modalités de mise en œuvre,
- La durée au terme de laquelle l'agent doit présenter sa demande de reclassement (**1 an max**),
- La périodicité de l'évaluation.



# PPR : la mise en œuvre

La convention est notifiée à l'agent pour signature **au plus tard 2 mois après le début de la PPR.**

**A défaut de signature dans les 15 jours** à compter de la notification de la convention, **l'agent est réputé refuser la PPR.**

Le service de médecine préventive est informé du projet de convention.



L'agent peut effectuer sa PPR, en tout ou en partie, **en dehors de son administration**

- L'administration ou l'établissement d'accueil est alors **associé à l'élaboration de la convention en ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.**

**Pendant** la période d'élaboration du projet

- L'agent peut **effectuer des périodes de formation, d'observation ou de mise en situation** dans son administration ou en dehors.

La période d'élaboration du projet n'exonère pas la collectivité, le centre de gestion ni l'intéressé de rechercher un autre emploi.

# PPR : la situation de l'agent

## Pendant la PPR, l'agent :

- Perçoit son traitement et ses accessoires obligatoires ( ⚠ régime indemnitaire)
- Conserve ses droits à congés annuels et de maladie notamment
- Conserve ses droits à avancement

**Pas de suspension ou d'interruption** de la PPR en cas de congés.

## A l'issue de la PPR (1 an maximum) :

- L'agent présente sa demande de reclassement.
- Il peut être maintenu en activité 3 mois supplémentaires

Les conditions de reclassement **sont inchangées : détachement ou intégration directe**

# PPR : **Suivi et évaluation**

La convention fait l'objet **d'un suivi et d'une évaluation** :

Réalisée par l'autorité territoriale **ou** le centre de gestion et l'agent, selon une périodicité fixée par la convention.

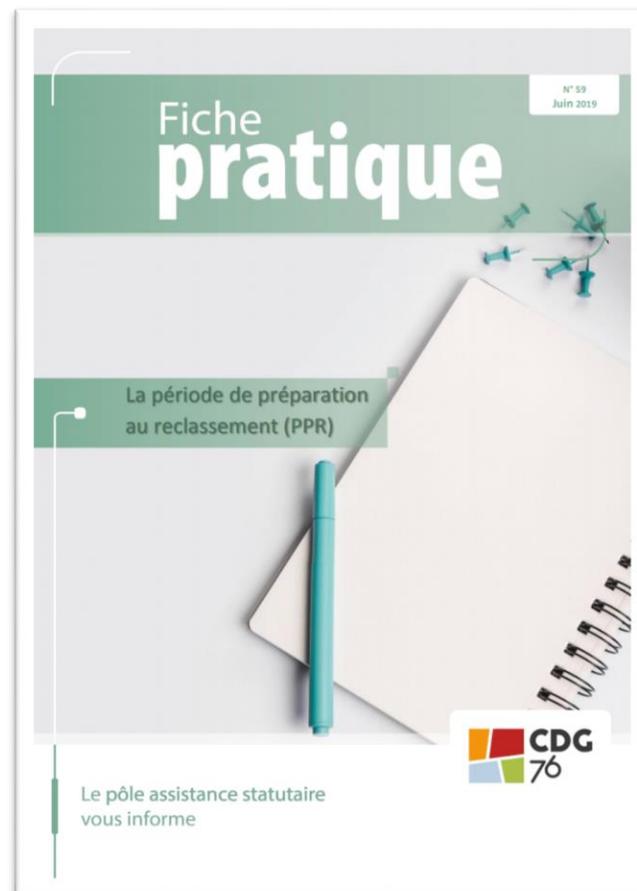
**Lors** de cette évaluation :

Des modifications peuvent être apportées par avenant à la convention :

- Contenu,
- Durée,
- Modalités de mise en œuvre.

La PPR peut également **être réduite si l'agent est reclassé ou en cas de manquements** caractérisés au respect des termes de la convention

# PPR : Une fiche pratique à votre disposition



A retrouver sur

[Cdg76.fr](http://Cdg76.fr)

# C.I.T.I.S

Congé pour invalidité  
imputable au service



# La référence réglementaire

**Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019** relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service

# Droit au CITIS

Le fonctionnaire a droit à **un CITIS** lorsque son **incapacité temporaire de travail** est consécutive à :

- un **accident au service**
- un **accident de trajet**
- une **maladie professionnelle**

## Accident de **service** :

**est présumé imputable au service** : tout accident survenu, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des 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** :

Accident qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu du 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 **professionnelle** :

**est présumée maladie professionnelle** : toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles prévus par le 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.

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**.

**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 est **susceptible d'entraîner une incapacité permanente à taux de 25%**.

## Accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle : les conditions préalables à un CITIS

Une **déclaration** doit être effectuée **par l'agent ou ses ayants droits** et transmise à l'autorité territoriale (*par tous moyens*). Elle doit comporter :

- **Un formulaire** précisant les circonstances. Le formulaire est transmis par l'autorité territoriale à l'agent qui en fait la demande, **dans un délai de 48 heures** et, le cas échéant, par voie dématérialisée, si la demande le précise.
- **Un certificat médical initial** indiquant la nature et le siège des lésions et la durée probable de l'incapacité de travail qui doit être transmis **dans les 48 heures**.

A thumbnail of a French administrative form titled "Déclaration de l'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle". The form includes fields for the agent's name, address, and details of the incident, such as the date, time, and location. It also has checkboxes for the type of incident (accident de service, trajet, or maladie professionnelle) and a section for the agent's signature and date.

[Accéder au modèle de formulaire accident trajet/service \(agent\)](#)

A thumbnail of a French administrative form titled "Déclaration de l'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle". This is a duplicate of the form shown above, displaying the same fields and structure for reporting an accident or occupational illness.

[Accéder au modèle formulaire maladie \(agent\)](#)

Nature de la demande	Délai de déclaration pour l'agent	Délai de décision pour l'autorité territoriale
<b>Accident de service ou de trajet</b>	<b>15 jours</b> à compter de la date de l'accident  <i>Exception : certificat médical établi dans un délai de <b>deux ans</b> à compter de la date de l'accident. Dans ce cas, le délai de déclaration est de quinze jours à compter de la date de cette constatation médicale</i>	<b>1 mois</b> à compter de la date de réception de la déclaration

Nature de la demande	Délai de déclaration pour l'agent	Délai de décision pour l'autorité territoriale
<p><b>Maladie professionnelle</b></p>	<p><b>2 ans</b></p> <p>suivant la date de la première constatation médicale ou de la date à laquelle le fonctionnaire est informé par certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle</p> <p><i>A défaut, la demande est rejetée (sauf cas de force majeure, impossibilité absolue ou de motifs légitimes ou entre dans le champ d'application de l'article L169-1 du code de la sécurité sociale)</i></p>	<p><b>2 mois</b></p> <p>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</p>

Nature de la demande	Délai de décision pour l'autorité territoriale
<p><b>Accident de service, Accident de trajet, Maladie professionnelle</b></p>	<p><b>Prolongation de 3 mois supplémentaires si :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Enquête administrative</li><li>▪ Information de l'agent</li><li>▪ Examen par un médecin agréé</li><li>▪ Saisine de la commission de réforme</li></ul> <p><i>A l'expiration des délais, si l'autorité territoriale n'a pas pris sa décision, placement en CITIS à titre provisoire. La décision doit être notifiée au fonctionnaire et préciser qu'elle peut être retirée dans l'hypothèse ou l'imputabilité n'est pas reconnue. La collectivité doit alors procéder aux mesures nécessaires au reversement des sommes indûment versées.</i></p>

# Déclaration d'accident de service

Déclaration **hors délais** :

La demande **est rejetée**.



# Déclaration d'accident de service

## Déclaration **dans les délais** :

### Fautes personnelles ou de circonstances particulières :

- saisine de la Commission de réforme.
- décision de l'autorité territoriale.

### Absence de fautes personnelles ou de circonstances particulières :

- présomption d'imputabilité
- reconnaissance par l'autorité territoriale

Possibilité de diligenter une enquête administrative et de faire une expertise médicale auprès d'un médecin agréé.

# Déclaration d'accident de trajet

Déclaration **hors délais** :

La demande **est rejetée**.



# Déclaration d'accident de trajet

## Déclaration **dans les délais** :

- Pas de présomption d'imputabilité.
- Possibilité de faire une expertise médicale auprès d'un médecin agréé et de diligenter une enquête administrative.

## Fautes **personnelles ou de circonstances particulières** :

- Saisine de la Commission de réforme
- Décision de l'autorité territoriale

## Absence **de fautes personnelles ou de circonstances particulières** :

- Reconnaissance de l'accident de trajet par l'autorité territoriale

## Déclaration de maladie professionnelle

Déclaration **hors délais** :

La demande **est rejetée**.





# Déclaration de maladie professionnelle

Déclaration **dans les délais** :

Saisine du médecin de prévention.

# La maladie figure-t-elle **dans les tableaux ?**

- La maladie **remplit toutes les conditions** du tableau (après avis du médecin de prévention). La **présomption d'imputabilité est appliquée**. L'autorité territoriale **reconnaît la maladie professionnelle**.

## OUI

- La maladie **ne remplit pas toutes les conditions** du tableau (rapport du médecin de prévention). Il est possible de faire une **expertise médicale** auprès d'un médecin agréé et une **enquête administrative**. La **Commission de réforme** est saisie. **L'autorité territoriale rend sa décision**.

# La maladie figure-t-elle **dans les tableaux** ?

**NON**

- Le médecin de prévention **fait un rapport**,
- Une **expertise médicale** auprès d'un médecin agréé est réalisée,
- La **Commission de réforme** est saisie,
- L'autorité territoriale rend sa décision.

# La durée du CITIS

- Le CITIS s'étend sur **toute la durée de l'incapacité** de l'agent. Il s'arrête dès lors que l'agent est en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite.
- La rémunération est maintenue pendant toute la durée du congé.
- L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une **visite de contrôle** par un médecin agréé. Elle procède à cette visite de contrôle **au moins une fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé.**

Le fonctionnaire doit transmettre **un certificat médical final** de guérison ou de consolidation

# La rechute

**Toute modification** de l'état de santé, constatée médicalement après la date de guérison apparente ou de consolidation, qui nécessite un traitement médical **peut donner lieu à un nouveau CITIS.**

**La rechute doit être déclarée dans le délai d'1 mois** à compter de sa constatation médicale.

# Les autres acteurs du CITIS

## La commission de réforme

Avis préalable si

- **faute personnelle ou toute autre circonstance particulière** potentiellement de nature à détacher l'accident du service,
- **fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière** étrangère notamment aux nécessités de la vie courante potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet du service,
- l'affection résulte d'une maladie professionnelle sauf dans les cas où la maladie remplit toutes les conditions du tableau de sécurité sociale.

# Les autres acteurs du CITIS



## Le médecin de prévention

Lorsque la déclaration est présentée au titre d'une maladie professionnelle, le médecin de prévention remet un rapport à la commission de réforme, sauf s'il constate que la maladie satisfait à toutes les conditions du tableau de sécurité sociale. Dans ce dernier cas, il en informe l'Autorité Territoriale de l'agent.

# Obligations du fonctionnaire en CITIS

- **Inform**er l'**autorité territoriale** de tout changement de domicile (sauf hospitalisation) de toute absence supérieure à **2 semaines**,
- **Cesser toute activité rémunérée** sauf activités médicalement ordonnées.

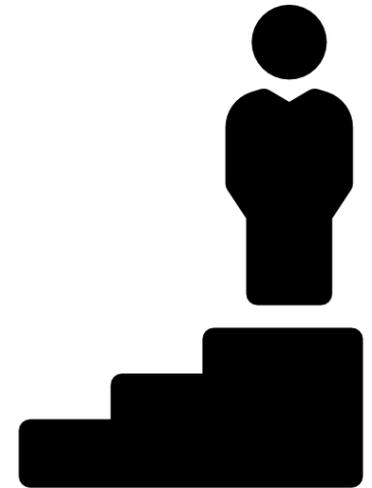
Si l'**agent ne respecte pas cette obligation** :

- Interruption de la rémunération par l'Autorité territoriale,
- Réclamation des sommes trop perçues depuis le date de mise en CITIS (au titre du traitement et des accessoires).

La **rémunération est rétablie** à compter du jour où l'intéressé a **cessé toute activité rémunérée non autorisée**.

Pour obtenir la **prolongation** du congé initialement accordé, le **fonctionnaire** doit adresser à l'autorité territoriale **un certificat médical**.

Le temps passé en CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service), est pris en compte pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite.



## Situation particulière

Accident survenu ou maladie professionnelle contractée **pendant la mobilité**



## Autorité compétente

**Employeur d'affectation** à la date de la déclaration

**Mise à disposition**



**Collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine**

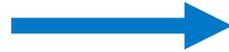
Agents CNRACL à **temps non complet**



**Placement en CITIS** dans l'ensemble des collectivités  
Frais et honoraires médicaux **à la charge de la collectivité de survenance**

## Situation particulière

**maladie contractée avant la mobilité** pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public.



## Autorité compétente

**L'employeur d'affectation** du fonctionnaire **après avis de l'employeur d'origine**

**rechute** liée à un accident ou une maladie professionnelle **antérieurement reconnu imputable au service** survenue pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public



**L'employeur d'affectation** du fonctionnaire à la date de la déclaration de rechute, **après avis de l'employeur d'origine**

**les sommes versées par l'employeur d'affectation sont remboursées par l'employeur d'origine**

*(au titre du maintien de traitement, des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie ainsi que les cotisations et contributions).*

# Les références juridiques

- **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires
- **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- **Décret 85-1054 du 30 septembre 1985** relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux
- **Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

# Mise à jour de 22 modèles d'actes



# Fiche pratique CITIS

- Accident de trajet
- Accident de service
- Accident de travail
- Maladie professionnelle



Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Martinique

A retrouver sur

**Cdg76-extranet.fr**





# Loi de transformation de la Fonction Publique

## L'essentiel

# Les nouveaux cas de recours aux contrats

## Contrat de projet :

Recrutement d'un agent contractuel (cat. A, B et C) pour **mener à bien un projet/opération** par un CDD dont l'**échéance** est la **réalisation du projet/opération**. Il prend fin après un délai de prévenance (décret CE).

## Durée du CDD :

- Minimum : **1 an**
- Maximum : **6 ans** (renouvellements compris)

Le contrat de projet ne donne pas d'accès possible à un CDI et n'est pas pris en compte dans l'ancienneté.

Art. 17  
Art 3. II de la loi du 26/1/84  
Application immédiate



## Les nouveaux cas de recours aux contrats

### Rupture **du contrat** :

Après l'**expiration d'un délai d'1 an**, le contrat peut être rompu lorsque le projet/opération **ne peut plus se réaliser**.

Le contrat ouvre droit à une **indemnité de rupture anticipée** (décret en CE).



## Les nouveaux cas de recours aux contrats

### Modalités de recours :

- Lorsque les **besoins des services ou la nature des fonctions** le justifient et sous réserve **qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté** dans les conditions statutaires **pour les cat. A, B et C et non plus seulement la cat. A,**
- Pour les communes de **- de 1 000 habitants** et les groupements de commune **de - de 15 000 habitants :**
  - **tous les emplois** et non plus seulement sur l'emploi de secrétaire de mairie et les autres emplois inférieurs à 17h30
- Pour **les communes nouvelles issues de la fusion de communes de - de 1 000 habitants, pendant une période de 3 années** suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois.

Art. 21  
Art 3-3 de la loi du  
26/1/84  
Décret



## Les nouveaux cas de recours aux contrats

### Modalités de recours

- Pour les **autres collectivités territoriales ou établissements** : pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail **est inférieure à 50 %**
- Pour **assurer le remplacement temporaire** de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison :
  - D'un **détachement de courte durée**,
  - D'une **disponibilité de courte durée** prononcée d'office de droit ou sur demande pour raisons familiales,
  - D'un **détachement pour l'accomplissement d'un stage** ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation,
  - D'un **CITIS**,
  - Des **congés régulièrement** octroyés au titre des articles 57, 60 sexies et 70 de la loi n° 84-53

Art. 22

Art 3-1 de loi du 26/1/84  
Application immédiate

## Les nouveaux cas de recours aux contrats

### Modalités de recours :

- Contrat sur des **emploi fonctionnels** : dans des **communes et EPCI à fiscalité propre de 40 000 habitants** (et non plus 80 000 habitants) et **autres établissements publics** dont les caractéristiques et l'importance le justifient (décret en CE).

Art. 16  
Art 47 de loi du 26/1/84  
Décret



## Les nouveaux cas de recours aux contrats

### La gestion des **agents contractuels** :

Le **recrutement d'agents contractuels** pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de **garantir l'égal accès aux emplois publics** (décret en CE).

Art. 15  
Art 32 de loi du 13/7/83  
Décret



**NDLR : les emplois de DGS et DGA des régions, des départements et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, ainsi que les DGST recrutés dans ces mêmes communes et EPCI ne sont pas concernés par cette procédure**

# Etablissement de **lignes directrices de gestion**

Dans **chaque collectivité et établissement public**, des **lignes directrices de gestion** sont arrêtées par l'autorité territoriale, après **avis du comité social territorial** :

- **Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de promotion et de valorisation des parcours.

L'autorité territoriale doit communiquer ces lignes directrices de gestion aux agents.

Art. 30  
Art. 33-5 et 79 de la loi du  
26/1/84  
Décret



# La création du Comité Social Territorial (CST)



- Issu de la **fusion du CT et du CHSCT**
- Le CST est créé **dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents**, ainsi qu'auprès de **chaque Centre de Gestion** pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents
- Un CST peut être spécifiquement institué dans les services et groupes de services dont la nature ou l'importance le justifie
- Possibilité d'instaurer un **CST commun entre une collectivité et un ou plusieurs établissements publics** rattachés mais aussi à l'échelle intercommunale

**Art. 4**  
Art. 32, 32-1, 33, 33-1 et 33-2 de  
la loi du 26/1/84  
A partir du renouvellement  
général des instances  
de la FP  
Décret



# Compétences limitées des CAP

## Avis requis

- Refus de titularisation
- Refus d'exercer les fonctions à temps partiel
- Disponibilité
- Révision du compte-rendu d'évaluation
- Sanction des groupes 2, 3 et 4
- Refus d'une démission
- Licenciement
- Décisions prévues par un décret en CE

**Art. 10**  
Art 30 de la loi du 26/1/84  
A partir du renouvellement  
général des instances  
de la FP  
Décret



## Compétences limitées des CAP

### Avis **supprimé**

- **Avancement de grade**
- **Promotion interne**
- Mutation interne et autres mobilités
- Transfert de compétences
- Avancement à l'échelon spécial

#### Art. 10

Art 30 de la loi du 26/1/84  
A partir du renouvellement  
général des instances  
de la FP  
Décret



- Suppression de la Commission de déontologie et **transfert de ses missions vers la HATVP (Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique)**,
- Son **rôle est redéfini**, la HATVP est chargée notamment d'émettre un avis sur :
  - Sur la compatibilité du projet de **création/reprise d'une entreprise** par un agent public (*temps partiel sur autorisation de 3 ans renouvelable 1 an*),
  - Sur le projet de **cessation temporaire/définitive** des fonctions d'un agent public qui souhaite exercer une activité privée lucrative
  - Sur **la réintégration ou le recrutement** de certains agents publics (décret en CE)

#### Art. 34 et art. 35

Art. 14 bis, 25 septies et 25 octies de la loi du 13/7/83  
Art. 19, 20, 23 de la loi du 11/10/13  
1<sup>er</sup> février 2020



# La **procédure**

1. Saisine préalable de **l'autorité hiérarchique** afin d'apprécier la compatibilité de l'activité lucrative avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédant le début de cette activité,
2. En cas de doute sérieux, l'autorité hiérarchique saisit pour avis, **le référent déontologue**
3. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit **la HATVP**

Pour les agents occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient (décret en CE), **l'autorité hiérarchique doit soumettre la demande à l'avis préalable de la HATVP**

## L'**avis** de la HATVP :

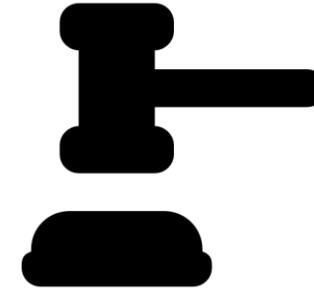
- Compatibilité
- Compatibilité avec réserves (*valables 3 ans*)
- Incompatibilité

Décret



# Les sanctions disciplinaires

- Nouvelle sanction du 2<sup>ème</sup> groupe : **la radiation du tableau d'avancement**. Sanction qui peut être complémentaire à une autre sanction des groupes 2 et 3,
- **Abaissement d'échelon et rétrogradation** : échelon/grade **immédiatement** inférieur



**Art. 31**  
Art, 89 de la loi du 26/1/84  
Application immédiate

## Le sursis

L'intervention d'une **exclusion temporaire** de fonctions pour une **durée maximale de 3 jours** ou d'une **sanction disciplinaire** des groupes 2 et 3 **pendant une période de cinq ans** après le prononcé de l'exclusion temporaire **entraîne la révocation du sursis**.

## **Effacement** d'une sanction disciplinaire

des groupes 2 et 3, après 10 années de services effectifs à compter de la date de la sanction sur demande de l'agent

L'autorité territoriale **peut opposer un refus qu'à la condition qu'une autre sanction soit intervenue.**

**Art. 31**

Art, 89 de la loi du 26/1/84  
Application immédiate

# Les **instances** disciplinaires

- **Suppression** du Conseil de discipline de recours
- Devant le Conseil de discipline, les **témoins** peuvent se faire assister par une tierce personne de leur choix lorsqu'ils **s'estiment victimes de discrimination ou de harcèlement de la part de l'agent convoqué.**

## Art. 32

Art. 14, 90 bis, 91 et 136 de  
la loi du 26/1/84  
Application immédiate

## Art. 31

Art, 29 de la loi du 13/7/83  
Application immédiate

# Egalité professionnelle

- **Obligation de mettre en œuvre un dispositif de signalement** pour recueillir les signalements des agents qui s'estiment :
  - **victimes d'un acte de violence,**
  - **de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel**
  - **d'agissements sexistes**

et de **les orienter** vers les autorités compétentes en matière **d'accompagnement, de soutien et de protection** des victimes et de traitement des faits signalés (décret en CE)

Les **centres de gestion mettent en place le dispositif de signalement**, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.

## Art. 80

Art. 6 quater A de la loi du  
13/7/83  
Art. 26-2 de la loi du 26/1/84  
Décret



## Egalité professionnelle

- Interdiction des discriminations liées à **l'état de grossesse**,
- **Prise en compte de la situation** respective femmes/hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés pour les **décisions d'avancement au choix**, dans le cadre des lignes directrices de gestion. **Chaque tableau** d'avancement de grade **devra**, en outre, **préciser** :
  - la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables,
  - la part respective des femmes et des hommes inscrits sur le tableau annuel et susceptibles d'être promus.
- **Absence de journée de carence** pour les congés de maladie accordées après la déclaration de grossesse

### Art. 81

Art. 6 de la loi du 13/7/83  
Application immédiate

### Art. 85

Art. 79 de la loi du 26/1/84  
Application immédiate

### Art. 81

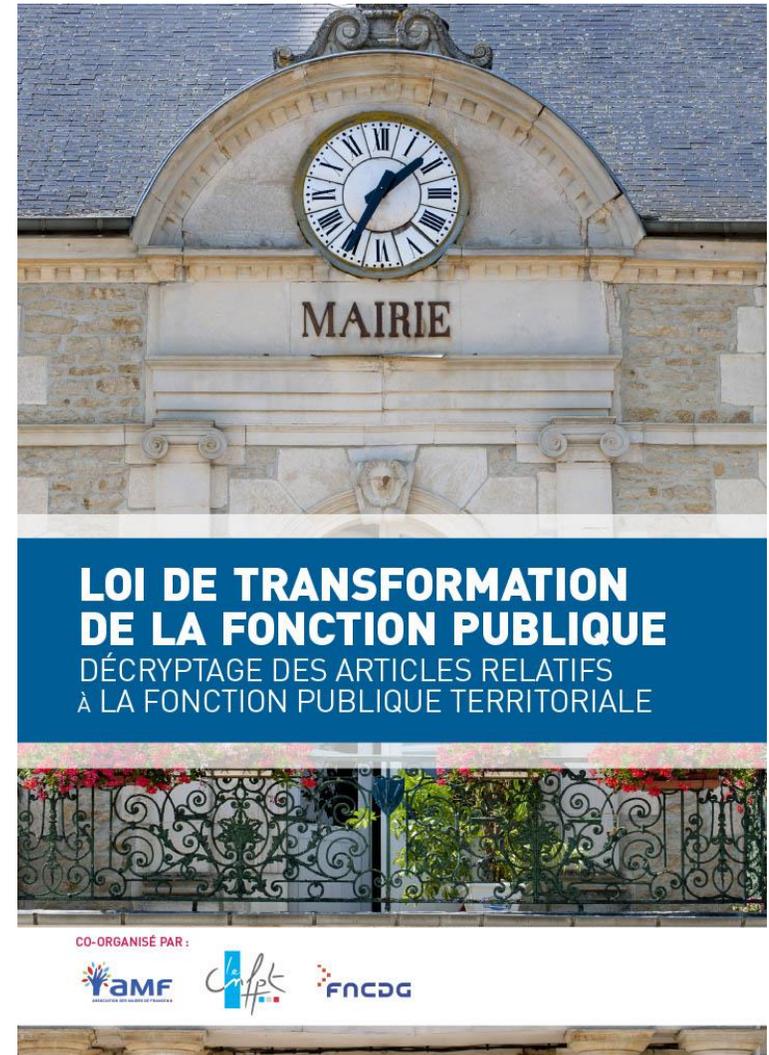
Art. 115 de la loi du 30/12/17  
Application immédiate

## Les prochains événements

**Réunion d'information**  
**Loi de transformation de la**  
**Fonction Publique**  
**Vendredi 27 septembre 2019**  
à l'ESPE de Mont-Saint-Aignan,  
Journée entière

[Programme](#)

[S'inscrire](#)



# Les événements à venir

## La Conférence Régionale de L'Emploi Territorial

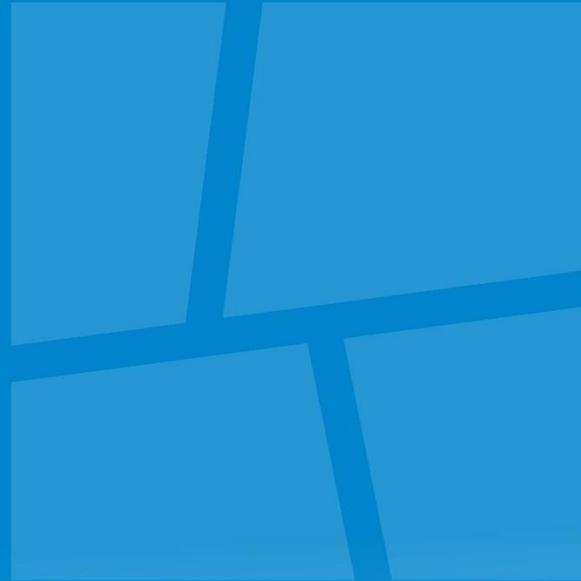
Jeudi 14 novembre

de 8h30 à 17h

Centre des Congrès de Caen



**COOPÉRATION** CENTRES DE GESTION NORMANDS  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

ZAC de la Plaine de la Ronce - 40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE · Tél : 02 35 59 71 11