

LEGISLATION DU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les positions statutaires sont déterminées par la loi du 26 janvier 1984 modifiée

L'Activité

C'est la position dans laquelle, titulaire d'un grade, vous exercez effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade

Cette position comprend les périodes de travail, les congés annuels, le congé de maternité, paternité ou adoption, congé maladie, congé pour formation personnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou autres autorisations spéciales d'absences prévues par le statut.

Le temps de travail peut-être à temps complet ou à temps partiel mais jamais inférieur à un mi-temps

La Mise à disposition

vous demeurez dans votre cadre d'emplois, mais vous effectuez votre service dans une autre administration :

- vous continuez d'être rattaché à votre collectivité d'origine pour la gestion de votre carrière, rémunération, discipline et notation.
- Vous dépendez de l'organisme d'accueil pour ce qui concerne les conditions de travail et les congés annuels.
- La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'en cas de nécessité de service, avec votre accord et au profit d'une administration, d'un établissement public ou d'un organisme d'intérêt général.
- La durée de mise à disposition est limitée à 3 ans, renouvellement possible.
- Elle cesse de plein droit à la suite de la création ou de la vacance d'un emploi correspondant à celui que vous occupez. Vous êtes dans ce cas prioritaire pour obtenir le détachement.
- Elle peut prendre fin avant son terme normal à votre demande ou celui de l'administration ou de l'organisme d'accueil
- Si vous êtes agent contractuel en CDI vous pouvez bénéficier d'une mise à disposition selon les modalités du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires.

Congé maladie : quels droits ?

Congé maladie ordinaire un agent stagiaire ou titulaire peut en bénéficier

- vous continuez à percevoir votre traitement et votre supplément familial éventuel. Par contre un abattement sur les primes est appliqué à compter du 31^{ème} jour d'arrêt de travail sur l'année civile.
- Si congé prolongé au-delà de 6 mois consécutifs, le comité médical est obligatoirement consulté pour avis afin de prolonger le congé en cours ou accorder un congé d'une autre nature.
- La consultation et l'avis favorable du comité médical sont obligatoires pour une reprise de fonction après 12 mois de congé maladie ordinaire.
- En cas d'arrêt égal ou supérieur à 21 jours vous devez avoir un avis de la médecine du travail de votre établissement avant de reprendre effectivement vos fonctions

Inaptitude temporaire

Si après un congé maladie de 12 mois consécutifs, mais que vous êtes apte à une reprise de travail ultérieure, vous pouvez être placé en disponibilité d'office sans traitement sur avis du comité médical, mais avec versement de prestations en espèces.

Congé de longue maladie

Peut être accordé après consultation obligatoire du comité médical.

Un arrêté fixe la liste indicative des maladies donnant droit à l'octroi de congé longue maladie. Il est accordé par périodes de 3 ou 6 mois renouvelables.

Pour bénéficier d'un nouveau congé de longue maladie, une année de reprise de travail est nécessaire.

La question d'un congé longue maladie peut se poser avant l'échéance des 6 mois. Si d'emblée vous demandez à bénéficier de ce congé, vous réduisez le passage trop long à demi-traitement. Il faut faire une demande écrite de congé longue maladie accompagnée d'un certificat médical le justifiant.

Congé de longue durée

Il est également accordé sur avis du comité médical par périodes de 3 à 6 mois pour certaines affections. Il débute nécessairement par une année de congé longue maladie.

La consultation et l'avis favorable du comité médical sont obligatoires pour la reprise de fonctions après un congé de longue maladie ou de longue durée.

Inaptitude définitive à toute activité

Vous pouvez être admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme en cas d'inaptitude absolue et définitive à l'exercice de toute activité.

Rémunération à plein traitement :

- maladie ordinaire : 3 mois

- congé longue maladie : 1 an
- congé longue durée : 3 ans à 5 ans (si la maladie ouvrant droit à congé longue durée a été contractée dans l'exercice de vos fonctions)

Rémunération à demi-traitement :

- maladie ordinaire : 9 mois
- congé longue maladie : 2 ans
- congé longue durée : 2 ou 3 ans (si la maladie ouvrant droit à congé longue durée a été contractée dans l'exercice de vos fonctions)

Le détachement

C'est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Les différents cas de détachements :

- auprès d'une administration ou d'un établissement de l'Etat dans un emploi conduisant à pension
- auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public
- pour une mission de coopération
- auprès d'une administration de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat, d'une entreprise publique
- auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général
- pour assurer un enseignement à l'étranger
- pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'organismes internationaux
- pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou une fonction publique élective
- auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt général
- pour l'accomplissement d'un stage ou d'une scolarité préalable à la titularisation dans un emploi public
- pour exercer un mandat syndical
- auprès d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen
- pour s'engager dans l'armée
- auprès de l'administration d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat faisant partie de l'espace économique européen

Le compte-épargne temps (CET)

Afin de préserver les droits et l'intérêt des agents qui ont ouvert un compte-épargne temps, il est nécessaire de définir les règles de gestion :

- le délai de 5 ans calculé à compter du moment où les agents ont cumulé 20 jours sur leur CET et au terme duquel les agents doivent avoir soldé leur CET, sera reporté à 10 ans. Cette mesure doit permettre aux agents de mieux organiser et anticiper l'utilisation des congés qu'ils ont épargnés. Cette mesure permet aux agents de conserver leur épargne au-delà du délai de 5 ans qui, pour certains, correspondrait au 1^{er} juillet 2009.
- Afin de mieux réguler le nombre de jours épargnés, l'épargne annuelle maximum serait portée de 22 à 11 jours à compter de l'année 2010. Les agents seront donc incités à utiliser plus régulièrement leurs jours de repos

Les concours

L'examen professionnel : il permet à un agent d'évoluer à l'intérieur de son cadre d'emploi.

Le concours interne : il est ouvert à un agent ayant accompli une certaine durée de service dans l'administration.

Le concours externe : il est ouvert à un candidat possédant un niveau de diplôme déterminé (par exemple diplôme d'état de puéricultrice)

A compter du 1^{er} janvier 2010 :

- le CNFPT organisera les concours réservés aux agents de catégorie A+ uniquement.
- Les autres concours de catégorie A sont organisés par les centres de gestion.

Accident de service et de trajet

Accident de service : un accident de service suppose trois conditions :

- le lieu de l'accident doit être sur le lieu de travail ou de la mission
- l'heure de l'accident doit se situer pendant les heures de travail
- l'existence d'un lien entre l'accident et le travail effectué

Accident de trajet :

il peut survenir lorsque vous vous rendez à votre travail ou lorsque vous en revenez. Le trajet commence à la porte de votre domicile, mais pour être pris en compte ce trajet doit être celui pris habituellement, le plus court et sans détour, ni interruption pour un motif personnel.

Procédure à suivre :

- prévenir immédiatement votre supérieur hiérarchique
- la DRH
- compléter la déclaration d'accident avec précision
- fournir le certificat médical « accident initial » décrivant les blessures et la durée de l'arrêt de travail, le faire signer par votre supérieur hiérarchique, le transmettre à la DRH. Celle-ci peut délivrer une prise en charge pour éviter l'avance des frais

Si vous êtes titulaire :

L'imputabilité au service est déterminée par la collectivité éventuellement après consultation de la commission de réforme. Si l'accident est reconnu comme un accident lié au service, le conseil général prend en charge les frais médicaux et pharmaceutiques dans les limites autorisées par une circulaire et la rémunération est maintenue à plein traitement pendant la durée de l'arrêt de travail

Si vous êtes agent non titulaire :

La déclaration doit parvenir immédiatement à la DRH qui doit l'adresser dans les 48h à la CPAM. C'est elle qui détermine le caractère professionnel de l'accident. Si l'avis est favorable la rémunération est versée à plein traitement pendant :

- 30 jours si vous venez de prendre vos fonctions
- 60 jours après un an de service
- 90 jours après 3 ans de service

Les indemnités journalières versées par la SS sont déduites du traitement.

Hygiène et sécurité au travail

Toute situation anormale pouvant nuire à la santé, à la sécurité ou pouvant provoquer un accident du travail, doit être signalée au supérieur hiérarchique et à la DRH ; afin que des mesures correctives soient prises rapidement.

La déclaration doit être précise, datée et signée du supérieur hiérarchique, et adressée également au Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS)

Cessation progressive d'activité (CPA)

Elle permet d'assurer une transition à temps partiel entre le temps de l'activité professionnelle et le départ à la retraite.

Conditions à remplir :

- réunir 33 ans de cotisations tous régimes confondus dont 25 ans en qualité de fonctionnaire ou d'agent public.
- être âgé d'au moins 57 ans à la date d'entrée en CPA
- relever de la catégorie sédentaire (départ à 60 ans) au moment de la demande.

Formules proposées :

- **la CPA dégressive** : travailler pendant 2 ans à 80% en percevant 6/7^{ème} du traitement et des primes, puis le reliquat à 60% en percevant 70% du traitement et des primes jusqu'à la sortie du dispositif.
- **la CPA fixe** : travailler à 50% pendant toute la période de CPA en percevant 60% du traitement et des primes.

Le temps de travail à temps partiel compte pour le calcul de la pension au prorata de la durée de service effectuée (une année travaillée à 50% compte pour une année de service, mais pour une demi-année pour le montant de la pension).

Il est possible toutefois de cotiser sur la base d'un temps plein. **Cette décision est irrévocable.** Le taux de cette surcotisation est celui en vigueur pour tous les agents relevant de la CNRACL, soit 7,85% . La demande de surcotisation doit être faite au moment de la demande d'admission à la CPA. La surcotisation couvrira la totalité de la période de CPA ;

Le bénéfice de la CPA cesse :

- soit sur demande à partir de 60ans
- soit d'office si le nombre de trimestres pour percevoir une retraite a à taux maximal est atteint.
- Au plus tard à la limite d'âge.

Eliane Coutureau
Directeur général ANPDE
9 février 2010

Document rédigé à partir de la documentation du Conseil Général de Loire-Atlantique.