

ACTUALITE STATUTAIRE

# Jeudis RH'actu

BOUCHES-DU-RHÔNE



**WEBINAIRE D'ACTUALITÉ**  
**JEUDI 16 SEPTEMBRE 2021**





# AU PROGRAMME DE NOS Jeudis RH'actu



## Intervenants CDG 13

**Alix ETIÉ**, *chef de service Expertise Statutaire et Juridique*  
**Pauline SANTOS**, *juriste*



## Intervenants CNFPT

**Aura PEREZ**, *conseillère formation ( matin)*  
**Sandrine BELLEINGUER-THILIE**, *responsable de l'antenne ( après midi)*

# ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES



## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION  
PUBLIQUE : DEPUIS JUIN 2021

- [Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#) relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale
  - ⇒ Regroupe dans un texte unique les modalités de mise en œuvre de ces congés
  - ⇒ Transposition des règles prévues par le code du travail aux salariés
  - ⇒ Suppression de la condition d'ancienneté de 6 mois pour les contractuels pour l'ouverture du droit à congés
  - ⇒ abrogation des dispositions relatives au reclassement et au licenciement en cas d'inaptitude à l'issue d'un congé de maternité ou lié aux charges parentales pour les agents contractuels
  - ⇒ **Congé de paternité :**
    - passe à 25 jours calendaires (ou 32 en cas de naissances multiples) contre 11 (ou 18 jours) avant le 1er juillet 2021.
    - Peut être pris en une seule fois ou fractionné en deux périodes sous conditions
    - Congé de droit mais délai de prévenance d'un mois avant la date présumée de l'accouchement
  - ⇒ **Congé de naissance :** 3 jours ouvrable ( sauf repos hebdomadaire et jours fériés), dorénavant pris de manière continue à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit ( choix de l'agent)
  - ⇒ **Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption :** à la différence du congé de naissance, il peut être pris de manière fractionnée dans une période de 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant au foyer
  - ⇒ **Congé de maternité et d'adoption :** le décret précise notamment le délai de transmission de la demande de périodes de congés supplémentaires liés à l'état pathologique résultant de la grossesse (2 jours suivant l'établissement du certificat attestant l'état pathologique) ainsi que les modalités d'utilisation de ces congés supplémentaires (continue ou discontinue)

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : DEPUIS JUIN 2021

- [Guide sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement – édition 2021](#)
- En complément de ce [guide](#), le CISIRH a conçu une calculatrice (sous deux formats : [.ods](#) et [.xlsx](#)) pour aider les gestionnaires RH dans l'instruction des demandes de versement du supplément familial de traitement (SFT) en fonction des situations familiales. Elle détermine, notamment dans les cas de garde alternée et de distinction entre allocataire et attributaire, le montant du SFT à verser au regard de la valeur exacte du point d'indice = 4,686025 euros (non arrondi) au 1<sup>er</sup> février 2017. La calculatrice est accompagnée d'un [guide d'utilisation](#).



## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : DEPUIS JUIN 2021

- **Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique**
  - ⇒ Possibilité de prévoir une formation à la négociation des participants
  - ⇒ Possibilité de tenir des réunions à distance
  - ⇒ Délai de 15 jours à l'autorité territoriale pour accuser réception d'une demande d'ouverture de négociation. Organisation d'une réunion dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle la demande d'ouverture de négociation a été reçue. A l'issue de la réunion, l'autorité territoriale notifie par écrit dans un délai de quinze jours aux organisations syndicales représentatives la suite qu'elle donne à la demande.
  - ⇒ Les accords mentionnent leur calendrier de mise en œuvre et, le cas échéant, la durée de leur validité ainsi que les conditions d'examen par le comité de suivi des mesures qu'ils impliquent et de leurs modalités d'application.
  - ⇒ Conditions de publication des accords et des mesures réglementaires qui en découlent
  - ⇒ Conditions de suspension ( délai de préavis de 15 jours, durée maximale de 3 mois renouvelable une fois) et de révision de l'accord ( autorité territoriale ou OS signataire représentant au moins 50% des suffrages exprimés)

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

## AUTRES DISPOSITIFS RH DEPUIS JUIN 2021

- **LOI n° 2021-771 du 17 juin 2021 ratifiant les ordonnances n° 2021-45 du 20 janvier 2021 et n° 2021-71 du 27 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux**
  - Possibilité de cumuler le DIFE réinstauré mais dans la limite d'un plafond à préciser par décret (article 3)
  - Élargissement des possibilités de cofinancement du DIFE (droits complémentaires financés par la collectivité à la demande de l'élu) (article 4)
  - A compter du 1er janvier 2023, le montant annuel du DIFE sera fixé pour trois ans (article 6)
  - Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les élus locaux disposeront d'un service dématérialisé gratuit pour la gestion du DIFE. Administré par la Caisse des Dépôts (CDC), il fournira aux intéressés des informations sur le montant de leurs droits au titre du DIFE, ainsi que sur les abondements dont ils peuvent bénéficier (article 9). Obligation de la CDC d'informer le cas échéant via leur CPF les élus de l'existence du DIFE.
  - La plateforme dématérialisée pour la gestion du DIFE permettra aux élus locaux de s'inscrire gratuitement, dès la première année de leur mandat, à des modules de formations ayant pour but l'acquisition des connaissances essentielles à l'exercice du mandat (article 10)
  - Encadrement des modalités du recours à la sous-traitance par les organismes de formation (article 13)
  - Jusqu'au 22 juillet 2021 inclus, les élus locaux peuvent utiliser leur DIFE comptabilisé en heures qu'ils détenaient au 20 janvier dernier (article 15). A partir du 23 juillet prochain, le DIFE sera converti en euros selon des modalités qui seront fixées par décret. Ce crédit n'entrera pas en compte dans le calcul du montant annuel du DIFE : il fera l'objet d'un versement augmentant le montant du dispositif.



## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

## AUTRES DISPOSITIFS RH DEPUIS JUIN 2021

- **Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021**

Cet accord donne désormais un cadre clair à toutes les administrations, qui vont pouvoir s'appuyer sur ces nouvelles règles et ce socle commun aux trois versants de la fonction publique pour, à leur tour, engager des négociations locales et décliner cet accord à leur niveau.

Ce dialogue social de proximité devra être engagé d'ici le 31 décembre 2021.

Parmi les avancées à souligner :

- un véritable droit à la déconnexion ;
- la possibilité pour un proche aidant, avec l'accord de son employeur, de télétravailler plus de trois jours par semaine, et pour une femme enceinte de le faire sans accord préalable du médecin du travail ;
- des dispositions en matière de formation, de management, de santé au travail... ;
- la possibilité de travailler à distance depuis un tiers-lieu ;
- une indemnisation forfaitaire des frais à hauteur de 220 euros annuels maximum pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique de l'État.

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### AUTRES DISPOSITIFS RH DEPUIS JUIN 2021

- **Arrêté du 23 juillet 2021 fixant au titre de l'année 2021 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat**

→ Mise en œuvre dans les conditions du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008

→ Période de référence du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020 pour la GIPA 2021

→ Pour cette période, le taux de l'inflation et les valeurs annuelles du point à prendre en compte sont les suivants :

- taux de l'inflation : +3,78 % ;
- valeur moyenne du point en 2015 : 55,7302 € ;
- valeur moyenne du point en 2020 : 56,2323 €

Pour rappel, [un simulateur de calcul](#) est mis à disposition par le ministère chargé de la fonction publique

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

## AUTRES DISPOSITIFS RH DEPUIS JUIN 2021

- **Décret n° 2021-975 du 23 juillet 2021 relatif à la durée d'emploi dans la réserve sanitaire**
  - Par dérogation aux dispositions du I de l'article D. 3132-4 du code de la santé publique, l'arrêté mentionné audit I peut porter la durée maximale des périodes d'emploi accomplies au titre de la réserve sanitaire pour l'année 2021 à 300 jours.
  
- **Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats et arrêté ministériel du même jour**
  - Principe de libre administration des collectivités – pas une obligation
  - Avis du CT + délibération
  - 2,50€ par jour télétravaillé – plafond de 220€ / an
  - Sont exclus les télétravailleurs qui bénéficient d'un service de restauration collective financé par l'employeur
  - Versement trimestriel
  - Entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

## AUTRES DISPOSITIFS RH DEPUIS JUIN 2021

- **Décrets du 30 aout 2021 [n° 2021-1131](#) relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants et [n° 2021-1132](#) relatif aux assistants maternels agréés**
  - Procédure d'inscription sur le site de la CAF pour les assistants maternels agréés et information à communiquer pour obtenir l'agrément ( autorisation publication de son identité et de ses coordonnées)
  - Obligations de déclaration et d'information, notamment relatives à leurs disponibilités d'accueil. Ils renseignent sur le site ses disponibilités d'accueil en termes de jours, de plages horaires et de places, a minima avant le 1er juin et le 1er décembre de chaque année, pour les six mois suivants. Possibilité de mise à jour ou suspension de leur part à tout moment.
  - Possibilité de traitements et soins médicaux des enfants pris en charge par des professionnels d'un mode d'accueil du jeune enfant
  - Modification du régime applicable aux demandes d'autorisation et d'avis auxquelles sont soumis les établissements accueillant des enfants de moins de six ans
  - Redéfinition des établissements et des services d'accueil non permanent de jeunes enfants, dont la liste est fixée à l'article R. 2324-17 du code de la santé publique.
  - Nouveau taux occupation ( article R2324-27 du CSP) : Dans les crèches collectives et les jardins d'enfants, le nombre maximal d'enfants simultanément accueillis peut atteindre 115 % de la capacité d'accueil prévue par l'autorisation du président du conseil départemental ou figurant dans la demande d'avis qui lui a été adressée, sous réserve du respect de certaines conditions.
  - Réécriture des dispositions relatives au projet d'établissement ou de service qui met en œuvre la charte nationale de l'accueil du jeune enfant mentionnée à l'article L. 214-1-1 du code de l'action sociale et des familles ; et au règlement de fonctionnement qui précise les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'établissement ou du service
  - Impossibilité de recruter dans les établissements d'accueil de jeunes enfants des personnes ayant été condamnée pour des faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ne peut être recrutée comme personnel ( concerne également les stagiaires, apprentis et intervenants extérieurs, rémunérés ou bénévoles)
  - Modification des profils de direction de ces établissements ( article R2324-34 du CSP).
  - L'article 15 du décret 2021-1131 donne le calendrier d'entrée en vigueur de ce décret, et notamment les délais accordés aux établissements pour se mettre en conformité en fonction de leur situation.

## ETAT D'AVANCEMENT DES DÉCRETS D'APPLICATION LOI TFP POUR LA FPT

### RETOUR SUR LES TEXTES PUBLIÉS

#### **Avis CSFPT du 30 juin sur le projet de décret relatif au temps partiel thérapeutique**

« Ce texte fixe, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique territoriale, les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique. Il détermine ses effets sur la situation administrative de l'agent et les obligations auxquelles l'agent demandant le bénéfice ou bénéficiant d'un temps partiel pour raison thérapeutique est tenu de se soumettre en vue de l'octroi ou du maintien de ce temps partiel pour raison thérapeutique.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant : Collège employeur : avis favorable unanime (7) ; Collège des organisations syndicales : 17 favorables et 2 abstentions. »

A ce jour le décret pour la FPT n'est toujours pas publié.

## ETAT D'AVANCEMENT DES DÉCRETS D'APPLICATION LOI TFP POUR LA FPT

### RETOUR SUR LES TEXTES PUBLIÉS

**Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 publiée le 18 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique**

**Rappel du calendrier prévu**

18 février 2022  
au plus tard

- Organisation d'un débat dans la collectivité portant sur les garanties accordées en matière de PSC

1<sup>er</sup> janvier 2025

- Obligation de participation des employeurs territoriaux en matière de « prévoyance » des agents

1<sup>er</sup> janvier 2026

- Obligation de participation des employeurs territoriaux en matière de « prévoyance » des agents

Des décrets attendus à l'automne pour préciser certaines modalités de la réforme comme le montant de référence en santé et en prévoyance, la définition des garanties minimales, ou encore le rôle des Centres de gestion.



## ETAT D'AVANCEMENT DES DÉCRETS D'APPLICATION LOI TFP POUR LA FPT

### RETOUR SUR LES TEXTES PUBLIÉS

#### Article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la formation des agents contractuels

Cet article prévoit que les **agents contractuels recrutés sur la base de l'article 3-3 pour une durée au moins égale à un an** sont soumis aux mêmes obligations de formation que les fonctionnaires pour :

- a) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories .
- b) Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité .

Ces dispositions s'appliquent depuis le 22 décembre 2019.

## ETAT D'AVANCEMENT DES DÉCRETS D'APPLICATION LOI TFP POUR LA FPT

### RETOUR SUR LES TEXTES PUBLIÉS

**Article 106 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative a l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique**

Cet article prévoit que les **collectivités territoriales de plus de 10 000 habitants** proposent à au moins un de leurs agents et à titre expérimental pour une durée maximale de trois ans, une formation à la langue des signes française au titre des formations de perfectionnement.

[Une circulaire du 22 juillet 2021](#) vient rappeler cette obligation



# LE CITIS

## LE CITIS

- 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 et notamment son article 10 créant l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale modifiant le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 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.
- Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, notamment son article 8 ;
- Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2

## LE CITIS

### BENEFICIAIRES DU CITIS :

Fonctionnaires, stagiaires, à temps complet ou à temps non complet, relevant du **régime spécial (CNRACL)**, victime **d'un accident de service ou accident de trajet ou ayant contracté une maladie professionnelle.**

**A NOTER.** Les prochaines explications ne sont pas applicables aux fonctionnaires ayant déposé une déclaration d'accident ou de maladie professionnelle **avant le 13 avril 2019.**

## LE CITIS

### MODIFICATIONS DECOULANT DU CITIS

Instauration d'un régime de présomption d'imputabilité au service des accidents de service et de certaines maladies professionnelles.

Conséquences - Charge de la preuve diffère selon le régime.

- **Régime de présomption d'imputabilité** : l'agent n'a qu'à établir la matérialité des faits (survenance aux lieux et au temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et les conséquences sur son état de santé). Dispense de prouver le lien de causalité.

L'autorité territoriale peut renverser cette présomption en apportant :

- ⇒ Tout élément permettant d'exclure la qualification d'accident de service par exemple ;
- ⇒ Tout élément permettant d'écarter l'imputabilité au service (faute personnelle etc.).

Signifie donc que présomption n'implique pas, systématiquement, octroi de CITIS.

- **Régime de reconnaissance d'imputabilité** : l'agent doit établir la matérialité des faits et le lien de causalité entre l'accident ou la maladie et l'exercice de ses fonctions.



## LE CITIS

### MODIFICATIONS DECOULANT DU CITIS

« II.- Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses 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.

III.- Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son 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. » (art. 21 bis loi n° 83-634).

- ⇒ Régime de présomption d'imputabilité pour les accidents de service ;
- ⇒ Régime de reconnaissance d'imputabilité pour les accidents de trajet.

## LE CITIS

### MODIFICATIONS DECOULANT DU CITIS

« IV.- Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du 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 entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. » (extrait article 21 bis loi n° 83-634).

⇒ Régime de présomption ou de reconnaissance pour les maladies professionnelles.

## LE CITIS

### NOTIONS ACCIDENT DE SERVICE / TRAJET

- Précisions sur les notions

#### ⇒ **Accident de service**

Dans le temps de travail de l'agent et au sein de son service d'affectation.

Etat préexistant n'exclut pas la qualification de l'accident de service dès lors qu'il ne peut être regardé comme cause exclusive de l'accident.

## LE CITIS

### NOTIONS ACCIDENT DE SERVICE / TRAJET

#### ⇒ Accident de trajet

- Parcours habituel dans les temps et lieu entre le domicile de l'agent et son lieu de travail ou son lieu de restauration.

Domicile : la résidence principale, ou une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où l'agent se rend de façon habituelle.

Si maison individuelle : trajet débute sur la voie publique

Si résidence collective : trajet débute dès que la porte de l'appartement est franchie

Lieu de restauration : caractère habituel non exigé pour le déjeuner pris à son domicile ou le restaurant administratif le plus proche

Notion implique que l'agent soit sur le trajet, si entre dans l'établissement : exclusion de cette qualification.

- Quid du **détour** ?
  - n'exclut pas la reconnaissance de l'imputabilité au service s'il est dicté par les nécessités essentielles de la vie courante (dépôt enfant à l'école, consultation urgente chez un professionnel de santé, conditions de circulation) ou dicté par un motif lié à l'emploi (récupérer un collègue de travail, dépôt courriers) ;
  - Détour forcément sur parcours habituel suivi, sans le dépasser ni revenir sur ses pas (allongement modéré).

## LE CITIS

## ACCIDENT DE SERVICE / TRAJET / MALADIE PROFESSIONNELLE

- **Demande de l'agent** sous la forme d'une **déclaration** d'accident ou de maladie professionnelle (art. 37-2 décret n° 87-602).
- La déclaration est composée de deux éléments cumulatifs :
  - ⇒ Un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie. Ce formulaire est **transmis par l'autorité territoriale** à l'agent qui en fait la demande, dans un délai de 48h suivant celle-ci et, le cas échéant, par voie dématérialisée, si la demande le précise ;
  - ⇒ Un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

La déclaration n'est complète qu'à la réception de ces deux documents. En l'absence de l'un, la collectivité territoriale doit rejeter la demande d'octroi de CITIS.

**SI DECLARATION d'une maladie professionnelle inscrite aux tableaux des maladies professionnelles** du code de la sécurité sociale, l'agent **doit également transmettre les résultats des examens prescrits** par ces tableaux sous pli confidentiel avec la mention « secret médical ».

**A NOTER.** L'agent peut fournir toutes pièces justificatives ([liste établie](#)).

## LE CITIS

### ACCIDENT DE SERVICE / TRAJET / MALADIE PROFESSIONNELLE

- **Délai encadrant la déclaration** d'accident ou de maladie professionnelle (art. 37-3 décret n° 87-602).
  - ⇒ **Accident de service / trajet ;**  
Délai de **quinze jours**
    - A compter la date de l'accident **OU**
    - A compter de la date du certificat médical établi dans un délai de deux ans à compter de la survenance de l'accident
  
  - ⇒ **Maladie professionnelle ;**  
Délai de **deux ans**
    - Suivant la date de la première constatation médicale de la maladie **OU**
    - Suivant la date à laquelle le fonctionnaire est informé par un certificat médical du lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle **OU**
    - Suivant la modifications et adjonctions aux tableaux de maladies professionnelles.



## LE CITIS

### ACCIDENT DE SERVICE / TRAJET / MALADIE PROFESSIONNELLE

- **Délai encadrant la déclaration d'accident ou de maladie professionnelle.**

**A NOTER.** en cas d'incapacité temporaire de travail, le certificat médical doit être adressé dans un délai de 48 heures suivant son établissement. Passé ce délai, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci peut être réduit de moitié (art. 37-3 décret n° 87-602).

**NON RESPECT.** Rejet de la demande d'octroi de CITIS (art. 37-3 décret n° 87-602). La décision de rejet doit être motivée en droit et en fait.

**DEROGATIONS PREVUES.** Si agent victime, blessé ou impliqué lors d'un acte de terrorisme ; si force majeure ; s'il justifie d'une impossibilité absolue (ex : coma, crise de démence...) ou de motifs légitimes (ex : hospitalisation) (art. 37-3 décret n° 87-602).

## LE CITIS

## INSTRUCTION DE LA DEMANDE

- **Démarches possibles de l'autorité territoriale instructrice** (art. 37-3 décret n° 87-602).
  - Faire procéder à **une expertise médicale** du demandeur **par un médecin agréé** lorsque les circonstances particulières paraissent de nature à détacher l'accident du service ou de trajet ou lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service telle que définie par l'article 21 bis de loi du 13 juillet 1983,
  - Diligenter **une enquête administrative** visant à établir la matérialité des faits ou les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident ou de l'apparition de la maladie.
  - Si l'autorité territoriale entend procéder à l'une ou l'autre de ces facultés, elle doit en informer l'agent ou ses ayants-droits dans le délai d'instruction de base ([art. 37-5 décret n° 87-602](#)).
- **A NOTER.** Si l'[art. 21bis de la loi n° 83-634](#) modifié par l'ordonnance n° 2020-1447 prévoyait que les agents en charge de l'instruction CITIS pouvaient solliciter tout renseignement médical nécessaire, le Conseil Constitutionnel a considéré que cet article n'était pas conforme à la Constitution et a abrogé ces dispositions (décision n° 2021-917 QPC du 11 juin 2021). L'article 21bis ne comporte plus cette mention par conséquent.

## LE CITIS

- **Délais d'instruction** (art. 37-5 décret n° 87-602).

TYPE DE DECLARATION	DELAI D'INSTRUCTION DE BASE	DELAI D'INSTRUCTION COMPLEMENTAIRE
<b>ACCIDENT DE SERVICE</b>	<b>1 mois</b> à compter réception de la déclaration	<b>3 mois</b> si : <ul style="list-style-type: none"><li>• Examen médecin agréé</li><li>• Saisine commission de réforme</li></ul>
<b>ACCIDENT DE TRAJET</b>	<b>1 mois</b> à compter réception de la déclaration	<b>3 mois</b> si : <ul style="list-style-type: none"><li>• Enquête administrative</li><li>• Examen médecin agréé</li><li>• Saisine commission de réforme</li></ul>
<b>MALADIE PROFESSIONNELLE</b>	<b>2 mois</b> à compter réception de la déclaration (+ résultats des examens prescrits si maladie professionnelle inscrite aux tableaux).	<b>3 mois</b> si : <ul style="list-style-type: none"><li>• Enquête administrative (maladie professionnelle non inscrite aux tableaux)</li><li>• Examen médecin agréé</li><li>• Saisine commission de réforme</li></ul>

## LE CITIS

### INSTRUCTION DE LA DEMANDE

#### Situation de l'agent durant l'instruction (art. 37-5 décret n° 87-602).

- Pendant, l'agent arrêté est placé en CMO.
- Si délais dépassés, placement de l'agent en CITIS provisoire.

**Pendant CMO. Absence de prise en charge** du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

**Si placement en CITIS provisoire. Prise en charge** du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident à compter du placement en CITIS provisoire.

Absence de prise en charge rétroactive pour les frais avancés lors CMO.

## LE CITIS

### INSTRUCTION DE LA DEMANDE

#### Rôle du médecin de prévention (art. 37-7 décret n° 87-602).

- Informé dans les plus brefs délais de chaque accident de service ou maladie professionnelle ;
- Reçoit copie de toutes les déclarations de maladie professionnelle ;
- **Si maladie professionnelle inscrite aux tableaux des maladies professionnelles :**
  - ⇒ **Vérifie que les critères des tableaux sont remplis** (désignation des maladies, délai de prise en charge, liste limitative de travaux susceptibles de provoquer ces maladies). Peut recevoir l'agent si l'état de santé de ce dernier le permet, ou lui demander d'apporter des éléments d'information complémentaires.
  - ⇒ Indique à l'administration si la maladie satisfait ou non aux conditions de ces tableaux.
    - Si maladie ne satisfait pas ou en l'absence d'éléments permettant de l'établir, il en informe l'administration et rédige un rapport à la commission de réforme.
- **Si maladie professionnelle non inscrite aux tableaux des maladies professionnelles :**
  - ⇒ Rédige un rapport à la commission de réforme (article 37-7 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

## LE CITIS

### INSTRUCTION DE LA DEMANDE

#### Saisine de la commission de réforme.

- **Pour l'octroi du congé (art 37-6 décret n° 87-602) ;**
  - ⇒ si **faute personnelle** ou **toute autre circonstance particulière** est **potentiellement** de nature à détacher **l'accident du service** (accident non survenu pendant le temps du service, dans le lieu du service, sur le parcours habituel...) ;
  - ⇒ si **fait personnel** du fonctionnaire ou **toute autre circonstance particulière étrangère** notamment aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet du service ;
  - ⇒ si **l'affection résulte d'une maladie contractée en service**, dans les cas où les **conditions** prévues aux tableaux des maladies professionnelles du code de la sécurité sociale **ne sont pas remplies** (délai de prise en charge ; durée d'exposition ; la liste limitative des travaux) ou qu'elle n'est pas inscrite auxdits tableaux.
  
- **A NOTER. Avis uniquement consultatif.**
  - ⇒ Avis en cours de congé sur les conclusions du médecin agréé, par l'agent ou l'employeur (art 37-10 décret n° 87-602).



## LE CITIS

### INSTRUCTION DE LA DEMANDE

#### Maladie professionnelle - COVID.

- Plusieurs procédures :
  - ⇒ Procédure aménagée concernant les fonctionnaires IRCANTEC et contractuels ;
  - ⇒ Procédure de droit commun en cas de demandes liées à des pathologies satisfaisant l'ensemble des conditions des tableaux ;
  - ⇒ Procédure de droit commun en cas de demandes liées à des pathologies ne réunissant pas les conditions des tableaux ou n'étant pas inscrites aux tableaux.

Les demandes liées à des pathologies ne satisfaisant pas à l'ensemble des conditions des tableaux et à des pathologies qui n'y sont pas inscrites devront être soumises, dans les conditions de droit commun, à **l'avis de la commission de réforme compétente**. Pour permettre une appréciation homogène, la CDR sera **invitée à appliquer la doctrine du CRRMP** (comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles) afin notamment, de définir les critères à retenir selon qu'il s'agit : - d'une demande de reconnaissance dans le cadre d'une maladie qui ne remplit pas toutes les conditions du tableau - d'une demande de reconnaissance d'une maladie hors tableau.

## LE CITIS

## INSTRUCTION DE LA DEMANDE

## Maladie professionnelle – COVID.

- La recevabilité des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies contractées **antérieurement** à la création du tableau n° 100

L'article 8 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique permet, à titre dérogatoire, la reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 et le versement des prestations du régime des accidents et maladies professionnels des fonctionnaires **à compter de la date de la première constatation médicale de cette maladie et non à compter de son inscription au tableau des maladies professionnelles.**

Ainsi, les périodes antérieures à la date de création, par décret du 14 septembre 2020, du tableau de maladie professionnelle n° 100 : « affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 » peuvent donner lieu à une prise en charge au titre du CITIS, d'une allocation temporaire d'invalidité et d'une rente viagère d'invalidité.

## LE CITIS

### DECISION ET CONSEQUENCES

#### Décision de l'autorité territoriale compétente

- Arrêté individuel ou décision de non-reconnaissance d'imputabilité au service
  - ⇒ **Si reconnaissance – Arrêté individuel** plaçant l'agent en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail (le CITIS part du 1er jour du congé pour raison de santé initialement accordé - effet rétroactif) ; donnera lieu au remboursement de la retenue effectuée au titre de la journée de carence.
  
  - ⇒ **Si non reconnaissance – Décision de non-reconnaissance d'imputabilité au service** devant **être motivée** (en droit et en fait), retrait de l'éventuelle décision de CITIS provisoire et mise en place des mesures de reversement des sommes indument versées (art. 37-5 et 37-9 décret n° 87-602), régularisation de la situation administrative de l'agent arrêté avec placement en CMO, CLM ou CLD de manière rétroactive.

## LE CITIS

## APPLICATION SELON LES PARTICULARITES

- En cas de **mobilité** (détachement, intégration directe, mutation) ([article 37-19 décret n° 87-602](#))
  - Si un **accident survenu ou une maladie contractée pendant sa mobilité**, le CITIS est accordé par **l'employeur d'affectation** du fonctionnaire **à la date de la déclaration**.
  - Si la **maladie est contractée avant sa mobilité**, pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public, le CITIS est accordé par **l'employeur d'affectation** du fonctionnaire **à la date de sa déclaration**, après avis de l'employeur d'origine.

**A NOTER.** Même si le texte ne vise que la maladie contractée avant mobilité, il apparaît transposable en cas d'une déclaration d'accident.
  - Si **rechute liée à un accident ou une maladie antérieurement reconnu imputable au service survenue pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public**, le CITIS congé est accordé par **l'employeur d'affectation** du fonctionnaire **à la date de la déclaration de rechute**, après avis de l'employeur d'origine, au regard de la décision de reconnaissance d'imputabilité dont bénéficie le fonctionnaire.
- **A NOTER**, pour les deux dernières situations. Les sommes versées par l'employeur d'affectation au titre du maintien de traitement, des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par la maladie, ainsi que les cotisations et contributions versées par lui, **sont remboursées par l'employeur d'origine** (article 37-19 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

## LE CITIS

### FIN DU CITIS

- Lorsqu'il est guéri ou que les lésions résultant de l'accident de service, de l'accident de trajet ou de la maladie professionnelle sont stabilisées, le fonctionnaire transmet à l'autorité territoriale un **certificat médical final de guérison ou de consolidation**.
  - ⇒ En pratique, quid si l'agent ne transmet pas de certificat médical final ?
    - Possibilité de faire procéder à tout moment à une expertise médicale : le médecin agréé peut se prononcer sur l'accident déclaré ou la maladie professionnelle ainsi que sur l'aptitude de l'agent à reprendre ;
    - Saisine de la Commission de réforme conseillée même si non prévue ;
    - Mise en demeure potentielle pour reprise effective des services.
- Distinction doit être faite entre guérison et consolidation ;
  - ⇒ **Guérison** : agent guéri, aptitude à reprendre
  - ⇒ **Consolidation** : se rattache à l'état de santé. Les lésions sont fixées et ont un caractère permanent permettant le calcul du taux d'invalidité permanente partielle. La nécessité des soins ne prend pas nécessairement fin, ni les séquelles. Guérison ne saurait être forcément constatée au moment de la consolidation.
- Sous ancien régime, commission de réforme était compétente pour fixer la date de consolidation d'un agent bénéficiant d'un congé pour accident de service. Recommandé de maintenir cette pratique même si non prévue.

## LE CITIS

### FIN DU CITIS

#### Différentes situations en fin de CITIS

- L'agent est apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi, ou à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade ;
- L'agent est inapte sur les fonctions de son grade mais apte à reprendre sur d'autres, bénéficie d'un reclassement.

**A NOTER.** Reprise de fonctions peut l'être sous temps partiel thérapeutique.

- L'agent est consolidé mais inaptitude à reprendre du fait d'une autre pathologie sans lien avec l'accident ou la maladie professionnelle pour laquelle CITIS accordé, est placé en congé pour raison de santé (CMO, CLM, CLD).
- L'agent est mis à la retraite (pour invalidité, limite d'âge).

Toute modification de l'état de santé du fonctionnaire constatée médicalement postérieurement et qui nécessite un traitement médical peut donner lieu à un nouveau CITIS.

La rechute est déclarée dans un délai d'un mois à compter de sa constatation médicale. Procédure identique à celle de l'octroi, l'agent devant préciser l'accident ou la pathologie ayant justifié le CITIS préalablement accordé.





# L'EVALUATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS

## L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 8 bis
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 76 et 80
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### ■ Rappels généraux

- ⇒ Concerne tous les cadres d'emplois dotés d'un statut particulier
  - Expressément prévu pour les contractuels depuis 1<sup>er</sup> janvier 2016 (article 1-3 décret 88-145) notamment les contrats de projets
  - Ne concerne pas les stagiaires qui ont leur propre évaluation ( rapport de stage) et les agents de droit privé, les agents déchargés totalement (DAS) ( cas particulier pour les agents déchargés entre 70% et 100% - article 23 bis IV loi 83-634)
- ⇒ A remplacé la notation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015
- ⇒ Un entretien annuel obligatoire
- ⇒ Donne lieu à compte rendu
- ⇒ Conduit obligatoirement par le N+1 uniquement
  - Lien fonctionnel
  - Ni le supérieur ni l'agent ne peuvent être accompagnés
  - Pas de délégation possible
  - Exceptions : carence de supérieur direct, cas des DGS/secrétaire de mairie
- ⇒ Une évaluation sur 4 grandes familles de critères :
  - 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
  - 2° Les compétences professionnelles et techniques ;
  - 3° Les qualités relationnelles ;
  - 4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.
- ⇒ En lien avec l'attribution du CIA

## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### ■ Durée minimale de présence

- ⇒ Aucun délai minimum formellement prévu par le décret
- ⇒ MAIS délai doit être suffisant
  
- ⇒ S'apprécie au cas par cas → ne peut pas fixer de délai minimal par délibération (CE n° 347327 du 1/8/2013) ou exclure agents par principe (congés pour inaptitude par exemple)
  
- ⇒ Par exemple : 2 mois et demi ont été jugé suffisants (CE n° 284954, 3 septembre 2007)

- **Cas des fonctionnaires intercommunaux** : article 14 du décret 91-298 du 20 mars 1991 :  
« Les décisions relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle (...) d'un fonctionnaire territorial qui occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, sont prises, après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre **la plus grande partie de son activité** et, en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. »

## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### ■ La procédure de convocation

- ⇒ La date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct
- ⇒ En fonction notamment du calendrier de la CAP
- ⇒ Convocation (écrite) au moins 8 jours avant la date de l'entretien par le N+1, précise la date et l'heure et le lieu
- ⇒ Doit être accompagnée de la fiche de poste + exemplaire vierge de la fiche d'entretien

### ■ Le compte rendu

- ⇒ Mentions indispensables : identification des parties, bilan de l'année écoulée, objectifs de l'année suivante, évaluation de la manière de servir par une appréciation générale littérale du N+1, le cas échéant appréciation particulière du supérieur sur les perspectives d'accès au grade supérieur si dernier échelon du grade depuis 3 ans ( grade recrutement direct), observations de l'agent, mentions des voies et délais de recours ( mais aussi formations, perspectives d'évolution de carrière...)
- ⇒ Durant l'entretien l'agent est informé de ses droits à CPF

## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### ■ La notification du compte rendu

- ⇒ Le supérieur date et signe le compte rendu
- ⇒ Notification au fonctionnaire dans les 15 jours suivants l'entretien
- ⇒ Signature et observations de l'agent qui retourne le compte rendu à son supérieur hiérarchique direct ( sans ajout de commentaire) → aucun délai réglementaire prévu mais prévoit en général 15 jours ( à préciser dans ce cas)
- ⇒ Le compte rendu est visé par l'autorité territoriale ( pas d'autorité intermédiaire)
  - Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, celle-ci peut y formuler des observations
- ⇒ Le compte rendu est versé au dossier individuel et communiqué à l'agent
- ⇒ Plus de communication automatique à la CAP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021



## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### ■ La procédure de révision

#### ⇒ 1<sup>ère</sup> étape : demande de révision

L'agent a 15 jours francs suivant sa notification pour adresser une demande de révision à l'autorité territoriale

L'autorité territoriale a alors 15 jours pour notifier sa réponse ( pas délai franc) à compter de la date de réception de la demande. L'absence de réponse vaut décision de rejet.

#### ⇒ 2<sup>ème</sup> étape: recours administratif devant la CAP

Saisir la CAP d'une demande de modification du compte rendu d'entretien. L'agent dispose d'un mois à compter de la date de notification de la réponse explicite ou implicite de l'autorité territoriale

A l'issue, l'autorité territoriale communique le compte rendu définitif à l'agent qui en accuse réception (aucun délai de prévu). L'avis reste consultatif,

La saisine de la CAP est de la seule compétence de l'agent

NB : pour les agents contractuels il s'agira de la CCP (procédure identique)

## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### ▪ La procédure de révision

- ⇒ **Recours contentieux** : La saisine de la CAP ou la demande de révision ne sont pas des préalables obligatoires.
  
- ⇒ Recours possible dans les deux mois suivants :
  - La notification du compte rendu
  - La notification de la décision ( ou refus implicite) de la demande de révision
  - La notification du compte rendu suivant la saisine de la CAP
  - La notification de la réponse suite à recours gracieux

# MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

*Pour aller plus loin cliquez sur les images*



**FORMATIONS  
2021**

DÉCOUVREZ NOTRE OFFRE  
DE SERVICES ADAPTÉE  
AU CONTEXTE SANITAIRE  
#CNFPTAVECVOUS

**INVENTONS ENSEMBLE  
VOS SOLUTIONS FORMATION**



QUAND LES TALENTS  
ONT PROGRESSES  
LES QUALITÉS LES  
PROGRESSENT



## Le centre ressource des collectivités territoriales

# WIKITERRITORIAL

LE CENTRE DE RESSOURCES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

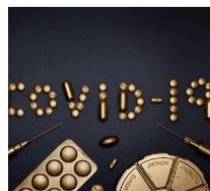
Rechercher...



### À LA UNE



Découvrez les MOOC du CNFPT



Le 2ème confinement généralisé  
instauré par le décret du 29  
octobre 2020

Covid-19



Les webinaires des  
e-communautés



Covid-19 : Les principales  
questions liées à la gestion des  
personnels dans les collectivités  
territoriales

Covid-19  
Micro-learning  
Affaires juridiques > Modes de  
gestion et commande publique  
Gestion des ressources humaines >  
Statut, rémunération et masse  
salariale



La déclaration sociale  
nominative

Gestion des ressources humaines >  
Statut, rémunération et masse  
salariale  
Micro-learning



Mandat 2020-2026

<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/>