



L'Optimist

N°25

ÉDITION DU MOIS DE JUIN 2017 - RÉDACTION CFTC DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU NORD



SYNDICALEMENT VÔTRE

DOSSIER

EN BREF . . .

LE BILLET D'HUMOUR

LE SUPER DOSSIER

LE BILLET D'HUMOUR



EDITO

CANICULE : Nombreux sont les salariés exposés à la chaleur au quotidien. La canicule détériore leurs conditions de travail. Ont-ils le droit de refuser de travailler en cas de canicule ?

Ce que dit la loi :

La loi n'est pas très précise à ce sujet. Il n'existe pas de seuil de température qui permette aux salariés de quitter leur poste. Mais, les employeurs sont soumis à quelques obligations. Ils doivent prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale » de leurs salariés.

Concrètement, ils sont tenus d' « éviter les élévations exagérées de température » dans les bureaux. En extérieur, ils doivent protéger leurs salariés « contre les conditions atmosphériques » en mettant à disposition un local de repos climatisé par exemple. Certains travailleurs, comme les ouvriers du bâtiment, doivent recevoir de l'eau en quantité suffisante, au moins 3 litres d'eau par jour et par travailleur. A défaut de préconisations claires, les employeurs sont appelés à adapter les mesures à mettre en œuvre selon leur activité, en aménageant leur organisation du travail et en faisant de la prévention. Ils doivent notamment informer les salariés et rappeler les bonnes pratiques à savoir, boire régulièrement, adopter une tenue légère... Pour les travailleurs en plein air, des mesures appropriées existent : des pauses plus régulières, des horaires de travail décalés...

Ironie du sort ? Notre collectivité a publié sur Contact la note « plan canicule » le 21 juin :

- journée la plus chaude enregistrée, en plein « beug » informatique : de nombreux agents n'ont pu y accéder
- le plan canicule concerne la période du 1er juin au 31 août : la note est arrivée trop tardivement et n'a pas été anticipée : cela doit faire partie intégrante du plan de prévention

Les moyens d'agir :

Si l'employeur ne met pas en place de mesures de prévention, les salariés disposent de 2 leviers d'action.

• Ils peuvent informer leur CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Celui-ci alerte l'employeur, et ensemble, ils trouvent un compromis sur les actions à mettre en place.

Certains d'entre vous nous ont alerté : Merci, nous avons pu aviser les directions concernées qui ont réagi rapidement.

• Un salarié qui estime être en « danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » peut également exercer son droit de retrait. Le droit de retrait permet au salarié de se retirer de son poste de travail sans aucune sanction de la part de son employeur.

Attention, la survenance d'une vague de chaleur ne justifie pas, de facto, l'usage du droit de retrait.

Le plan canicule :

Le plan canicule 2017 demande aux Directeurs une « vigilance accrue » dans les secteurs d'activités les plus concernés, à savoir le bâtiment et les travaux publics mais aussi la restauration.

Le plan canicule tente de prévenir l'arrivée d'une vague de chaleur et d'en limiter les effets sanitaires. Il déclenche les obligations de l'employeur et la mise en œuvre des différentes préconisations. Il a été mis en place après la canicule d'août 2003, qui a duré deux semaines avec plus de 35 °C dans tout le pays.

Nos désignés CHS CT alerteront au prochain CHS CT du 30 juin les élus sur les ajustements à mettre en œuvre notamment l'anticipation de la note « plan canicule », le respect des règles pour les agents travaillant en extérieur et demanderont toutes les préconisations existantes au sein de notre collectivité pour vous protéger.

N'hésitez pas à les joindre, ils sont là pour vous :
Véronique DHALLUIN et Dorothée GRAS

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat



COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ : LE DÉCRET EST PARU

Nous vous en parlions dans notre numéro de février, la réforme 2017 de la formation individuelle dans la fonction publique (territoriale) a mis fin au droit individuel à la formation (DIF) remplacé par le compte personnel d'activité (CPA), au 1er janvier dernier. Une ordonnance, publiée le 20 janvier, a bien posé les bases de cette réforme.

Un décret du 6 mai 2017 en précise maintenant l'application. Il détaille d'abord l'articulation CPA et CPF (compte personnel de formation) mais définit également les modalités d'utilisation de ce nouveau droit étendu pour les fonctionnaires et agents publics



<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/6/RDFF1702021D/jo/texte>

CFTC : TOUJOURS À VOS CÔTÉS

N'hésitez pas à consulter nos positions et nos alertes aux dernières instances Comités Techniques et CHS CT :



https://extranet.lenord.fr/cvpn/C0QYwSsE0cL34odywitMyO2OrjCZNAhe_HkuEWS0DMU/contact/dni_5094/cftc





LE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Dans un premier temps rappelons ce qu'est une inaptitude physique ?

Elle se définit comme une altération de l'état physique qui compromet les possibilités de l'agent d'exécuter son travail et s'apprécie par rapport au poste de travail qu'il occupe.

Elle doit être médicalement établie :

- à l'issue d'un congé maladie ordinaire d'une durée de douze mois consécutifs après avis du Comité médical ;
- lors des renouvellements ou à l'expiration de la dernière période d'un congé de longue maladie ou de longue durée après avis du Comité médical ;
- pendant ou à l'issue d'un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle après avis de la Commission de réforme.

Elle peut également être constatée en dehors de tout congé maladie :

- à l'initiative de l'agent, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant ou par le biais d'une expertise médicale effectuée par un médecin agréé ;
- à l'initiative du service de médecine professionnelle et préventive ;
- à l'initiative de l'autorité territoriale qui peut à tout moment s'assurer de l'aptitude physique d'un agent aux fonctions qu'il exerce ;
- lors d'une réintégration après éloignement du service (disponibilité...) ou du renouvellement d'une disponibilité d'office pour maladie.

Les agents titulaires de la fonction publique qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions pour inaptitude physique provisoire ou définitive,

doivent bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail ou, à défaut, d'un reclassement professionnel.

Le droit au reclassement professionnel pour inaptitude physique est un principe de droit duquel découle l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi.

La collectivité doit, en premier lieu, apprécier les possibilités d'aménagement de poste de travail. Si elles s'avèrent impossibles ou insuffisantes compte tenu de l'état de santé de l'agent, le reclassement devra alors être étudié.

A défaut de trouver un poste au sein de la collectivité, celle-ci saisit le Centre de gestion qui consulte l'ensemble des collectivités adhérentes au Centre sur les postes ouverts pour un reclassement dont elles disposeraient.

En cas d'impossibilité, l'agent pourra être radié mais l'employeur devra démontrer qu'il a été dans l'impossibilité de procéder à un reclassement.

Le reclassement entraînant souvent une modification de la situation statutaire de l'agent, la consultation de la CAP (Commission administrative paritaire) est obligatoire. La CAP compétente est, selon le cas, la CAP de la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois d'origine et/ou du cadre d'emplois d'accueil.

Situation de l'agent en attente du reclassement

- Avant épuisement des droits statutaires à congé maladie :

L'agent déclaré inapte à l'exercice de ses



fonctions et qui ne peut reprendre ses fonctions doit être placé :

- en congé de maladie ordinaire (durée maximale : 1 an)
- en congé de longue maladie (durée maximale : 3 ans)
- en congé de longue durée (durée maximale : 5 ans ou 8 ans si maladie d'origine professionnelle)
- en grave maladie (durée maximale : 3 ans)

et ce jusque l'épuisement des droits rémunérés.

- Après épuisement des droits statutaires à congé maladie :

L'agent qui remplit les conditions pour bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique mais ne peut être reclassé faute de poste vacant correspondant à ses capacités est placé en disponibilité d'office à l'issue de ses droits statutaires à congé maladie.

La disponibilité d'office ne peut excéder une durée d'un an. Toutefois, elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. La consultation du Comité médical est obligatoire, pour avis, avant chaque période de disponibilité.

Dès qu'une possibilité de reclassement apparaît, il peut être mis fin à la disponibilité pour permettre la reprise d'activité sans attendre l'issue de la période de disponibilité accordée.

Aptitude au nouveau poste

Le reclassement nécessite la reconnaissance de l'aptitude physique de l'agent à exercer un nouvel emploi. Celle-ci est appréciée par le Comité médical sur la base d'un profil de poste détaillé et après analyse des contraintes de l'emploi envisagé.

L'appréciation de l'aptitude médicale de l'agent par le Comité médical s'effectue sur la base :

- d'un dossier établi par l'autorité territoriale comportant notamment la description des fonctions antérieures et des nouvelles fonctions envisagées pour l'agent à reclasser,
- d'un dossier établi par le médecin de prévention comportant l'avis du médecin sur la compatibilité des nouvelles fonctions envisagées avec l'état de santé de l'agent.

Mise en œuvre du reclassement

Lorsqu'aucun aménagement de poste n'est possible, le reclassement peut s'effectuer :

- par l'intégration dans un autre grade, inférieur ou supérieur, du même cadre d'emplois, après avis de la CAP ;
- par la voie du recrutement suite à la réussite d'un concours, à une promotion interne ou à une nomination directe si le cadre d'emplois le permet ;
- par la voie du détachement dans un autre cadre d'emplois (uniquement de niveau égal ou inférieur au cadre d'emplois d'origine), après avis de la CAP des cadres d'emplois d'origine et d'accueil.

A l'issue de la période de détachement d'un an, le Comité médical ou la Commission de réforme se prononce sur l'évolution de la procédure :

- soit l'état de santé de l'agent s'est amélioré et il peut réintégrer dans son cadre d'emplois d'origine,
- soit son état de santé n'est pas stabilisé et le détachement est prolongé pour un an,
- soit l'inaptitude à l'ancien poste est définitive, il peut alors être intégré dans le nouveau cadre d'emplois.



Reclassement impossible

En cas d'impossibilité de reclasser l'agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, la procédure d'admission à la retraite pour invalidité ou de licenciement pour inaptitude physique est mise en œuvre.

Quelques évolutions à venir

Un plan d'action pluriannuel (2017/2018) pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique a été établi par la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique). Celui-ci prévoit plusieurs actions pour l'amélioration de l'accompagnement des agents en situation de reclassement, notamment :

- Organiser une période de formation d'une année (maximum) adaptée à la situation des agents en amont de leur demande de reclassement pour raison de santé dite « période de préparation au reclassement ». Celle-ci est considérée comme une période d'activité et son bénéficiaire perçoit son traitement. L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 prévoit cette mesure mais le texte d'application est en cours de préparation.
- Préciser les obligations des employeurs en matière de reclassement. Amorcer la recherche d'un nouveau poste de travail le plus rapidement possible après le constat que l'état de santé du fonctionnaire ne lui permet pas de poursuivre son activité sur son poste actuel.
- Rechercher les possibilités de reclassement au niveau du bassin d'emploi. Engager une expérimentation de recherche de poste au niveau d'un territoire comprenant les employeurs des trois versants de la fonction publique.
- Inviter les employeurs à constituer des groupes de travail pluridisciplinaires afin d'accompagner les agents en situation de reclassement. La DGAFP élaborera un guide

méthodologique du reclassement avec les employeurs.

En ce qui concerne l'invalidité temporaire, l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 prévoit un nouveau congé pour faire face à l'incapacité de l'agent à exercer ses missions. Ce congé (rémunéré) sera octroyé aux fonctionnaires en activité victimes d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle reconnus.

L'autorité administrative pourra, à tout moment, vérifier si l'état de santé du fonctionnaire nécessite son maintien en congé pour invalidité temporaire imputable au service. En revanche, l'agent en incapacité permanente n'y est pas éligible.

Il faudra maintenant la parution d'un décret pour que ce nouveau congé devienne effectif.

***Des questions, des doutes,
n'hésitez pas à nous contacter !***





LE BIEN-ÊTRE DES AGENTS SUR TOUT LE TERRITOIRE

Dans le cadre du Plan de Management et de Santé au Travail (PMST), sur le secteur lillois, tous les midis ou presque, des activités sportives ou de détente ont été mises en place. Toutes les séances ont fait le plein et même certaines activités ont des listes d'attente...

Nos collègues lillois hors site aimeraient également pouvoir venir, mais c'est déjà un peu compliqué pour eux, compte tenu du temps imparti avec les délais de route...

A l'extérieur du site lillois, si vous avez, vous aussi, envie d'avoir des activités sportives ou de détente (comme la relaxation, la sophrologie) ou encore de conciergerie... et que vous

connaissez des collègues qui pourraient partager leur temps et leurs compétences, pourquoi ne pas prendre contact avec la Direction en charge du PMST qui vous aidera dans vos démarches ?



LES GRILLES DE CARRIÈRE

Un certain nombre de collègues sont déjà concernés par les nouvelles grilles de carrière ou le seront prochainement...

On a un peu de difficulté à se positionner sur les nouvelles grilles et à comprendre les équivalences et le déroulement de la carrière qui se trouve allongée...

Il serait intéressant que cherchant à s'y retrouver dans tous ces changements, les renseignements donnés sur le site Contact Intranet soient complets et pourquoi ne pas y faire figurer les anciennes grilles (comme c'est le cas) et les nouvelles grilles que l'on doit chercher sur le site CDG 59 ?

La vie n'est pas simple, mais si chacun pouvait mettre un point d'honneur à aller jusqu'au bout des renseignements ou des informations en sa possession afin de simplifier les démarches de ceux qui en ont besoin... et doivent aller à la pêche à l'aveugle en perdant parfois un temps précieux !



Le lundi de pentecôte n'a plus la côte

En 2015, fraîchement arrivé, l'exécutif a laissé le système en place, à savoir on ne participe pas à la journée de solidarité du Lundi de pentecôte. **C' est un jour férié !**



En 2016, le lundi de pentecôte a été travaillé engendrant de multiples dysfonctionnements :

- les agents de la voirie ne pouvaient pas sortir leurs engins (restrictions pour les jours fériés)
- tous les agents ont été tributaires des horaires des transports en commun les jours fériés
- aux agents qui ont dû trouver des moyens de garde précipitamment



En 2017, le lundi de pentecôte est un jour de **congé imposé !**

Que vous soyez à temps complet, ou à temps partiel, vous faites don à la collectivité de temps de travail non rémunéré. Cela nous semble tout de même un peu cavalier.

Traditionnellement, la Pentecôte est une fête chrétienne célébrant l'arrivée du **Saint-Esprit**. Nous avons bien conscience que le Saint-Esprit est parti depuis déjà un moment du Conseil Départemental du Nord. Heureusement il paraît qu'en 2018, le lundi de pentecôte tombera un Dimanche...



C'est pas la grande forme

DANS L'IMPOSSIBILITÉ D'EXERCER VOS MISSIONS POUR RAISON DE SANTÉ ? CECI PEUT VOUS INTÉRESSER...

Selon l'article 57 de la loi du 26/01/1984, modifié par l'article 10 de la loi n° 2017-86 du 27/01/2017, les fonctionnaires territoriaux en position d'activité, exerçant à temps complet ou à temps non complet effectuant plus de 28 heures hebdomadaires, et qui sont dans l'impossibilité d'exercer leurs missions pour raisons de santé, peuvent bénéficier de congés de maladie, et donc de continuer à percevoir tout ou partie de leur rémunération, sous réserve du respect de certaines conditions.

NB : En sont exclus les agents qui n'exercent pas (en disponibilité, en congé parental,...) et ceux qui ont perdu leur qualité de fonctionnaire (par démission, licenciement, révocation, déchéance des droits civiques,...).

Les différents congés - il en existe 5 types :

- 1) le congé de maladie dit « ordinaire » (CMO)
- 2) le congé de longue maladie (CLM)
- 3) le congé de longue durée (CLD)
- 4) le congé pour accident de service ou maladie ayant une cause exceptionnelle
- 5) le congé pour infirmité de guerre.

Chaque régime est indépendant, les droits à congé s'apprécient par catégorie sans tenir compte de ce qui a été obtenu au titre d'une autre.

1) Le Congé de Maladie dit « Ordinaire » (CMO)

Relèvent de ce régime tous les cas qui ne peuvent donner lieu à un autre type de congé de maladie.

I) Conditions

Vous pouvez être placé en congé pour maladie ordinaire (CMO) lorsqu'un médecin, un dentiste ou une sage-femme vous remet un avis d'interruption de travail, exigible quelle que soit la durée de l'absence, dont vous devez adresser les volets 2 et 3 au service

RH dans les 48 heures.

II) Durée

Le CMO peut atteindre 1 an sur une période de 12 mois consécutifs. L'année médicale est mobile et s'apprécie de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

Après un CMO de 6 mois consécutifs, la demande de prolongation (pour 6 mois maximum) est soumise à l'avis du Comité médical.

III) Rémunération - Traitement de base et Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) :

Traitement indiciaire et NBI seront versés en intégralité pendant 3 mois, consécutifs ou fractionnés (dans ce cas précis, le calcul des droits prend en compte la durée des CMO obtenus au cours des 12 mois précédant le nouvel arrêt), puis réduits de moitié pendant les 9 mois suivants.

IV) Fin du congé, 2 cas de figure :

- 1) arrêt inférieur à 12 mois consécutifs : l'agent peut réintégrer son emploi sans contrôle nécessaire.
- 2) arrêt supérieur ou égal à 12 mois consécutifs : la reprise des fonctions n'est possible que si l'employé est reconnu apte, après examen (à sa demande ou à celle de l'administration) par un médecin agréé et avec avis favorable du Comité médical.

2) Le Congé de Longue Maladie (CLM)

I) Conditions

Vous pouvez être placé congé de longue maladie (CLM), après avis obligatoire du Comité médical, en cas de maladie rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et qui présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Non limitative, la liste indicative des affections susceptibles d'y ouvrir droit est fixée par un arrêté ministériel du 14 mars 1986.



II) Durée

Le CLM est de 3 ans maximum. Il est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois ; sa durée est fixée, dans ces limites, par l'administration sur proposition du Comité médical.

Il peut être utilisé de manière fractionnée (par journée voire demi-journée) pour permettre le traitement médical périodique de certaines pathologies (chimiothérapie, hémodialyse, etc...). Les droits sont alors appréciés sur une période de référence de 4 ans. Cette période de référence est mobile et s'apprécie de date à date.

Le fonctionnaire qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou pour une autre, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins 1 an en continu.

III) Rémunération - Traitement de base et Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) :

- Le traitement de base indiciaire est conservé intégralement pendant 1 an, puis sera réduit de moitié pendant les 2 années suivantes.

En cas de CLM fractionné, le fonctionnaire perçoit un plein traitement tant qu'il ne lui a pas été attribué plus d'1 an de CLM pendant la période de référence de 4 ans précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés. Cette période est mobile et s'apprécie de date à date.

- La NBI continue d'être versée dans les mêmes proportions que le traitement de base tant que le fonctionnaire n'est pas remplacé dans ses fonctions.

3) Le Congé de Longue Durée (CLD)

I) Conditions

L'agent peut être placé en congé de longue durée (CLD), après avis obligatoire du Comité médical, s'il souffre d'une des maladies graves suivantes : maladie mentale, tuberculose, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

Le fonctionnaire ne peut bénéficier au cours de sa carrière que d'un seul CLD par affection.

Le CLD est le prolongement normal d'un CLM quand la reprise de service n'est pas possible. Il

n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement (1 an) d'un CLM, sauf dans le cas où l'agent ne pourrait bénéficier de ce dispositif.

Le passage du CLM au CLD n'étant pas obligatoire, à la fin de l'année il peut demander à rester en CLM. L'administration décidera de le lui accorder ou, au contraire, de le placer d'office en CLD après avis du Comité médical.

NB : s'il obtient son placement en CLM, il ne pourra plus prétendre à un CLD pour la même affection, sauf si reprise des fonctions pendant au moins 1 an en continu entre la fin du CLM et le début du CLD.

Lorsque le CLD est demandé pour une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, la demande de reconnaissance en maladie professionnelle doit être présentée dans les 4 ans qui suivent la date de sa première constatation médicale. Par ailleurs, la Commission de réforme n'est pas consultée lorsque l'imputabilité au service de la maladie est reconnue par l'administration.

II) Durée

Le CLD est de 5 ans maximum, ou 8 ans si la maladie ouvrant droit au CLD a été contractée dans l'exercice des fonctions. Il est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois ; sa durée est fixée, dans ces limites, par l'administration sur proposition du Comité médical.

Il peut être utilisé de manière continue ou fractionnée.

III) Rémunération - Traitement de base et Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) :

- Le traitement de base :

o Cas général : le traitement indiciaire est conservé intégralement pendant 3 ans puis sera réduit de moitié pendant les 2 années suivantes.

o CLD d'origine professionnelle : versement intégral pendant 5 ans puis demi-traitement pendant les 3 années suivantes.

- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est suspendue.



BON A SAVOIR - Procédures communes aux CLM et CLD

A) Demande - 2 voies possibles :

* Par le fonctionnaire :

L'agent doit adresser à son employeur une demande de CLM ou de CLD accompagnée d'un certificat de son médecin traitant, qui adresse directement ses observations et les justificatifs nécessaires (conclusions d'examen médicaux) au Comité médical. Au vu des pièces qui lui sont transmises, son secrétariat fait procéder à la contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause puis soumet le dossier en réunion. Son avis est transmis à l'administration, qui fera part de sa décision. Qu'il soit à l'initiative de l'agent ou de l'employeur, un recours est toujours possible devant le Comité médical supérieur.

* Par l'administration :

L'employeur peut proposer une mise en congé d'office si elle estime, au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé de l'employé le justifie.

Dans ce cas, le Comité médical est obligatoirement consulté, un rapport écrit du médecin de prévention de la collectivité doit figurer au dossier. Cette mesure vise autant à protéger le fonctionnaire que le bon fonctionnement du service. Si l'agent refuse de l'examen médical, cela peut constituer une faute disciplinaire.

Toute demande de renouvellement doit être adressée à l'administration 1 mois avant expiration du CLM ou CLD en cours, il sera accordé dans les mêmes conditions que la première demande.

Si la demande de CLM ou CLD est présentée au cours d'un CMO, la 1ère période de CLM ou de CLD part du jour de la 1ère constatation médicale de la maladie et le CMO est requalifié en CLM ou CLD.

B) Fin du congé :

La reprise des fonctions n'est possible, à l'issue ou au cours du congé, que si l'agent est reconnu apte, après examen (à sa demande ou à celle de l'administration) par un médecin agréé et avec avis favorable du Comité médical.

4) Le congé pour accident de service ou maladie ayant une cause exceptionnelle

Selon la loi n° 8416 du 11 janvier 1984, article 34-2, il est accordé au fonctionnaire pour souci de santé découlant d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions, ou s'il souffre d'une maladie ayant une cause exceptionnelle, telle que prévue à l'article L 27 du Code des pensions civiles et militaires de retraite (infirmités résultant de blessure ou de maladie contractée ou aggravée soit en dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes).

L'intégralité du traitement est conservée jusqu'à la reprise du service de l'intéressé ou sa mise à la retraite. Il a droit en outre au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident ou la maladie.

Suite au décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008, la Commission de Réforme n'est plus

consultée lorsque l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie est reconnue par l'administration.

5) Le congé pour infirmité de guerre

Attribué pour infirmité contractée ou aggravée au cours d'une campagne de guerre ayant ouvert droit à pension au titre des victimes de guerre, des victimes civiles des faits de guerre, ou de celles relatives aux personnels militaires participant au maintien de l'ordre.

La durée maximale de ce congé est de 2 ans sur la totalité de la carrière (en une seule ou plusieurs fois). L'agent perçoit l'intégralité de son traitement pendant les 2 ans.



DROITS ET OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE EN ARRÊT DE MALADIE

LES DROITS

REMUNERATION

- Traitement de base : le fonctionnaire territorial en congé de maladie perçoit d'abord l'intégralité de son traitement puis la moitié de celui-ci suivant des durées particulières à chaque catégorie de congé.
- Le Supplément Familial de Traitement (SFT) et l'Indemnité de résidence sont versés en intégralité jusqu'au terme du congé, si l'agent, son conjoint ou ses enfants à charge continuent à résider dans la commune où il habitait avant sa mise en congé. En cas de déménagement, sera versée l'indemnité de résidence la plus avantageuse correspondant aux communes où réside l'agent ou sa famille, dans la limite du montant de l'ancienne indemnité perçue avant le congé de maladie.
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) continue d'être versée dans les mêmes proportions que le traitement de base tant que le fonctionnaire n'est pas remplacé dans ses fonctions, sauf en cas de CLD, où elle est suspendue d'office.
- Pour ce qui est des primes et indemnités, les règles varient selon les types de fonction publique. Dans la territoriale, les conditions de suspension ou de maintien sont fixées par délibération de la collectivité.

Si vous n'avez pas souscrit de contrat prévoyance, et si le montant de votre demi-traitement est inférieur au montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, vous pourrez avoir droit au bénéfice d'une indemnité différentielle, calculée sous forme d'indemnités journalières. Elle prend en compte divers éléments de rémunération, dont les taux peuvent varier en fonction du nombre d'enfants à charge.

FORMATION, AVANCEMENT ET PROMOTION

Les périodes de congé de maladie sont des périodes d'inactivité et ne doivent pas être retranchées du temps de service requis pour l'avancement d'échelon et de grade, la promotion dans un corps supérieur et l'appréciation du droit à formation.

CONGES

Congés annuels

Le temps passé en arrêt de maladie entre en compte dans la détermination des droits à congés annuels. L'employé en CMO pendant 12 mois consécutifs, en CLM ou CLD, ne pourra prendre un congé annuel que s'il a été au préalable reconnu apte à reprendre ses fonctions.

La circulaire du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux énonce qu' « il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report de congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie prévus par l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence ».

Réduction du Temps de Travail (RTT)

A partir d'une certaine durée, tous les congés accordés pour raisons de santé, y compris les congés sans traitement des agents non-titulaires, entraînent une réduction des jours de RTT.

Elle est calculée à partir :

- du nombre de jours travaillés par an
- du nombre maximum de jours de RTT par an (selon durée hebdomadaire du travail)
- du nombre de jours de congés de maladie pris dans l'année.

Un quotient de réduction est obtenu en divisant le nombre de jours travaillés par le nombre maximum de RTT (proratisés selon la quotité du temps partiel).

Cas particulier du fonctionnaire en arrêt de maladie pendant sa période de stage :

Les fonctionnaires stagiaires qui ont bénéficié, au cours de leur stage, de congés de maladie d'une durée totale supérieure au dixième de sa durée obligatoire le verront prolonger et leur titularisation reportée d'autant de jours d'arrêt intervenus au-delà de ce seuil.

Exemple : pour un fonctionnaire nommé stagiaire le 1er janvier de l'année N pour 1 an (soit 360 jours X 1/10 = 36 jours) et ayant bénéficié de congés de maladie d'une durée totale de 53 jours, devra attendre 17 jours (53 - 36), soit jusqu'au 17 janvier de l'année N + 1.



NB : Dans la Fonction Publique, si la durée du CLM ou CLD est supérieure à 1 an et que l'agent n'avait pas encore accompli au moins la moitié de la durée normale de stage avant son admission en congé, l'administration peut lui demander d'en accomplir à nouveau la totalité.

RETRAITE

Le temps passé en congé de maladie, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement à l'ancienneté et le droit à la retraite, et donne lieu à cotisations.

LES OBLIGATIONS

PREVENIR DE SON ABSENCE

Pour toute demande d'octroi ou de renouvellement d'un congé de maladie, il faut transmettre à l'employeur l'avis d'arrêt de travail remis par le praticien. Vous en conservez le volet n° 1 comportant les données médicales, à présenter au médecin agréé de l'administration en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical, mais devez en adresser les volets 2 et 3 au service RH dans les 48 heures (cf circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie dans la Fonction Publique).

A défaut, l'employeur vous informe du retard par courrier, dans lequel est précisé qu'en cas de nouvel envoi au-delà du délai dans les 24 mois suivant l'établissement de l'arrêt de travail initial, vous risquez une réduction de votre rémunération égale à 50 % du traitement indiciaire brut dû pour la période comprise entre la date de l'arrêt et la date d'envoi (primes et indemnités également réduite de moitié, sauf exceptions telles que le SFT, les avantages en nature, etc...).

Néanmoins, cette réduction ne sera pas appliquée si vous pouvez justifier soit d'une hospitalisation, soit de l'impossibilité de transmettre l'avis dans les 48 heures (et dans les 8 jours maximum qui suivent).

REPENDRE A CERTAINES EXIGENCES

- se soumettre aux prescriptions et visites nécessitées par son état de santé
- accepter les visites de contrôle : la journée

de carence a été abrogée au 1er janvier 2014. En contrepartie, comme le précise le décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif au renforcement du contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires, l'administration employeur peut faire procéder à tout moment à une contre-visite par un médecin agréé, qui peut conclure à l'aptitude à la reprise de fonction ; avec néanmoins possibilité de contestation par l'agent comme par l'employeur devant le Comité médical compétent

- cesser tout travail sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation à l'emploi
- informer son employeur de tout changement de résidence.

Le non-respect de ces règles peut entraîner, après mise en demeure, l'interruption de la rémunération, la perte du bénéfice du congé de maladie, une injonction de reprendre le travail.

Et quand l'agent souhaite retravailler ?

La reprise des fonctions n'est possible, à l'issue ou au cours du congé, que si l'agent est reconnu apte, après examen (à sa demande ou à celle de l'administration) par un médecin agréé et avec avis favorable du Comité médical, qui peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'aménagements particuliers (comme la mise en place d'un temps partiel thérapeutique par exemple), le Comité médical se prononcera tous les 3 à 6 mois sur l'opportunité de leur maintien ou modification. Il peut être réintégré sur son poste, voire éventuellement exercer en surnombre jusqu'à son affectation sur la première vacance d'emploi correspondant à son grade.

En cas d'avis défavorable, il est soit :

- reclassé dans un autre emploi
- mis en disponibilité d'office
- reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité après avis de la Commission de Réforme, ou licencié s'il n'a pas droit à pension.



L'Optimist

N°25/p13

LE SUPER DOSSIER

A noter : Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé de reprendre le travail, peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP)



BON A SAVOIR :

Depuis l'intervention du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011, les fonctionnaires qui sont parvenus à l'expiration de leurs droits statutaires à congé de maladie, longue maladie ou longue durée et qui sont en attente d'une décision de l'administration en matière de réintégration, reclassement, mise en disponibilité ou d'admission à la retraite pour invalidité, conservent le bénéfice du demi-traitement jusqu'à la date de la décision de l'administration.





GAME OF TRÔNES OU HISTOIRE DE TOILETTES (4ÈME ÉPISODE DE LA SÉRIE COMMENCÉE EN MARS 2017)

NDLR (note de la rédaction) : nombre inconnu d'épisodes nécessaires pour connaître la fin de l'intrigue !

Les personnes chargées de la remise en état des toilettes mettent des pansements sur une jambe de bois ! Ils sont désespérés et nous, les usagers, avec eux !

Par ailleurs, on s'interroge quand on voit sur le site Contact Intranet le projet d'aménagement du Forum pour les années à venir. Peut-on imaginer un si beau bâtiment rénové, repensé mais avec des toilettes inaccessibles et bouchées au rez-de-chaussée ? Ne dit-on pas que la première impression est celle qui reste en mémoire ?

Fin de l'épisode 4





L'Optimist

N°25/p15

SUIVEZ NOUS SUR NOTRE PAGE FACEBOOK



syndicat CFTC Conseil Départemental du Nord

**La permanence CFTC
sera assurée pendant tout l'été
N'hésitez pas à nous joindre en cas de besoin,
nous serons à votre écoute**



Directrice des publications : Véronique DHALLUIN

Syndicat CFTC
du Conseil Départemental du Nord

43, rue Gustave Delory

59047 LILLE Cedex

Tél : 03 59 73 65 75

E-Mail : cftc@lenord.fr

www.cftccg59.fr

