

Séances d'actualités statutaires

Pôle Juridique et Carrières

Introduction de Monsieur Olivier SAYAG

Directeur Général du Centre de Gestion de l'Oise

- I. Elections professionnelles**
- II. Point sur l'actualité du CDG**
- III. Modification du statut des ATSEM**
- IV. Indemnité Spécifique de Service (ISS)**
- V. RIFSEEP (filrière culturelle)**
- VI. Expérimentation de la procédure de médiation préalable obligatoire**
- VII. Focus sur la procédure de reclassement pour inaptitude et l'accompagnement du CDG**

Elections professionnelles Du 6 décembre 2018

Dernières actualités :

La DGCL a mis en ligne sur son site internet un [espace dédié aux élections professionnelles 2018](#) dans la FPT et met à disposition

- un calendrier des opérations électorales,
- une FAQ relatives à l'organisation des élections,

Question sur l'obligation de délibérer avant le 6 juin 2018 : une collectivité qui avait déjà mis en place un CT par une précédente délibération, qui n'a pas subi d'évolution de ses effectifs entraînant un changement de strate et qui n'envisage pas de modifier le nombre de représentants du personnel déjà fixé, n'a pas l'obligation de délibérer à nouveau puisque son ancienne délibération reste valable (obligation de consulter les OS)

- une circulaire du 26 mars 2018 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes
- un tableur facilitant les calculs de la répartition équilibrée hommes/femmes

Parution de l'arrêté du 4 juin 2018 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale

- ⇒ Confirmation de la date du 6 décembre 2018,
- ⇒ Ouverture des bureaux de vote : pendant 6 heures au moins, fermeture au plus tard à 17h,
- ⇒ Publicité des listes électorales au plus tard le dimanche 7 octobre 2018,
- ⇒ Demandes et réclamations aux fins d'inscription ou de radiation sur les listes électorales au plus tard le mercredi 17 octobre 2018,
- ⇒ Dépôt des listes de candidats au plus tard le jeudi 25 octobre 2018 à 17 heures,
- ⇒ Contestations sur la validité des opérations électorales dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats devant le président du bureau central de vote puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative

- **Réunion du 16 mai 2018 avec les services de la préfecture :**

Point sur la cartographie des instances et les retours des questionnaires adressés par la Préfecture aux collectivités de + de 50 agents,
Point sur les CT communs (souvent commune – CCAS),
Pas de vote électronique contrairement à la FPE.

- **Consultation des organisations syndicales le 18 mai 2018 :**

Point sur les effectifs et la composition des instances,
Rappel des règles de constitution des listes (listes paires, représentation femmes/hommes ...),
Point sur l'organisation des élections professionnelles (généralisation ou non du vote par correspondance pour les CAP et CCP)

- **Réunion le 27 juin 2018** avec les collectivités susceptibles d'instaurer des bureaux de vote secondaires (27 collectivités potentiellement concernées).

	CAP A	CAP B	CAP C	CCP C
AGGLOMERATION CREIL SUD OISE (ACSO)			76	
A.R.C. ET DE LA BASSE AUTOMNE			67	
CHAMBLY			101	63
CHANTILLY			132	
CLERMONT			87	
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU BEAUVAISIS	71	55	163	
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU CLERMONTOIS			68	
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU LIANCOURTOIS			57	
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS NOYONNAIS			66	150
COMMUNAUTE DE COMMUNES DES PAYS D'OISE ET D'HALATTE				84
CREPY-EN-VALOIS			178	54
LAMORLAYE			61	
LIANCOURT			51	
MARGNY-LES-COMPIEGNE			70	
MERU			156	
MONTATAIRE			262	
MOUY			55	
NOGENT-SUR-OISE			334	
NOYON			136	
PONT-SAINTE-MAXENCE			116	
RIBECOURT-DRESLINCOURT			78	
SAINT-JUST-EN-CHAUSSEE			59	
SAINT-LEU-D'ESSERENT			53	
SAINT-MAXIMIN			73	
SENLIS			212	
THOUROTTE			79	
VILLERS-SAINT-PAUL			86	

Résultats définitifs du recensement des effectifs au 1^{er} janvier 2018

	Total	Femmes	Hommes	Gr. H. de Base	Gr. H. Sup
CAP A	547	381 (69,66 %)	166 (30,34 %)	508	39
CAP B	782	521 (66,62 %)	261 (33,38 %)	250	532
CAP C	6.848	4.255 (62,13 %)	2.593 (37,87 %)	3.716	3.132
Total fonctionnaires	8.177	5.157	3.020		
CCP A	301	173 (57,47 %)	128 (42,53 %)		
CCP B	307	158 (51,47 %)	149 (48,53 %)		
CCP C	1.805	1.403 (77,73 %)	402 (22,27 %)		
Total contractuels droit public	2.413	1.734	679		
Total contractuels droit privé	514	246	268		
Total contractuels	2.927	1.980	947		
CT intercommunal	5.121	3.385 (66,11%)	1.736 (33,89%)		
Total	11.104	7.137	3.967		

Composition des CAP :

- Catégorie A : 6 représentants titulaires du personnel (dont 4 du groupe hiérarchique de base et 2 du groupe supérieur) et 6 suppléants,
- Catégorie B : 7 titulaires (dont 2 du groupe hiérarchique de base et 5 du groupe supérieur) et 7 suppléants (+1 siège par rapport à 2014)
- Catégorie C : 8 titulaires (dont 5 du groupe hiérarchique de base et 3 du groupe supérieur) et 8 suppléants.

Composition des CCP :

- Catégorie A : 5 représentants titulaires du personnel et 5 suppléants,
- Catégorie B : 5 titulaires et 5 suppléants,
- Catégorie C : 8 titulaires et 8 suppléants.

Composition du CTI : 7 titulaires et 7 suppléants

Composition du CHSCT : 7 titulaires et 7 suppléants (+2 sièges par rapport à 2014)

Réunions conjointes de la Ddfip de l'Adico et du Cdg sur la mise en place du Prélèvement à la source dans vos collectivités :

- La réforme
- L'impact dans les logiciels de Paie
- Questions/Réponses

Et sur la dématérialisation des marchés publics et la publication des données essentielles (Ddfip/Adico).

Trois réunions sont organisées sur le département pour vous permettre d'y participer :

- Lundi 18 Juin à partir de 14h00 à Chantilly,
- Mardi 19 Juin à partir de 9h30 à Beauvais
- Mardi 19 Juin à partir de 14h30 à Thourotte

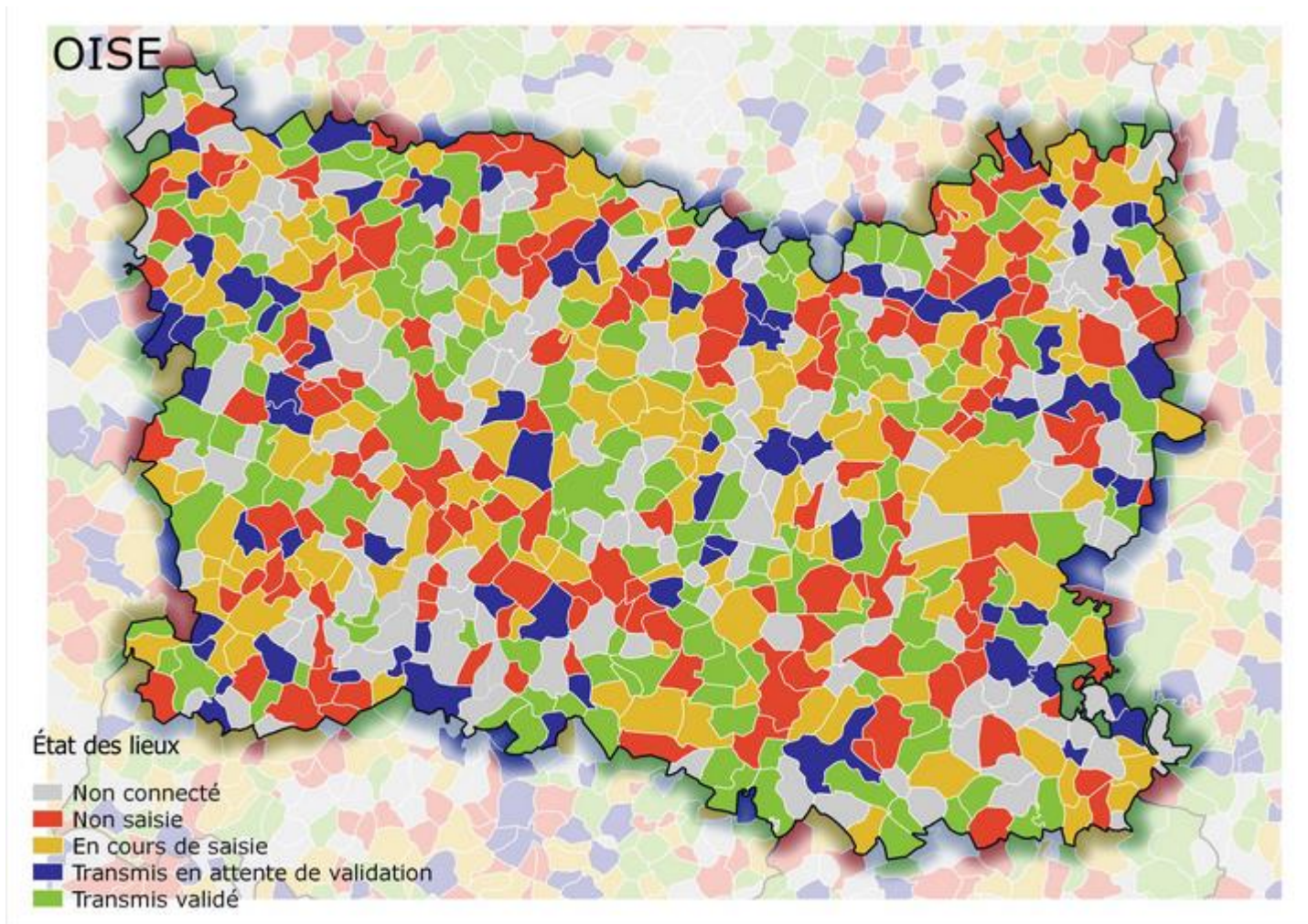
Désignation très prochainement du **réfèrent déontologue et laïcité du CDG**

La loi Déontologie a créé le droit, pour tous les agents exerçant dans la fonction publique (fonctionnaire, agent contractuel de droit public et de droit privé), de consulter un réfèrent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires.

Demande uniquement par écrit (courrier, courriel), respect de la confidentialité, réponse dans un délai raisonnable.

Important : le réfèrent déontologue ne répond pas aux questions relevant du conseil statutaire dans le domaine des RH, de déroulement de carrière, d'organisation des services ou de temps de travail.

Bilan social 2018 : Réunion du 31 Mai 2018

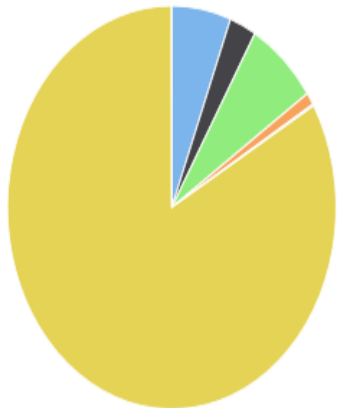


Nombre de bilans sociaux transmis

Il vous reste **42** bilans sociaux en attente de validation.

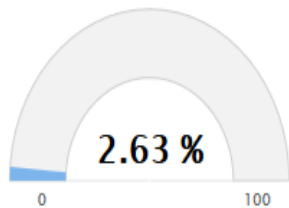
[Suivi de votre enquête](#)

Bilans sociaux par statuts

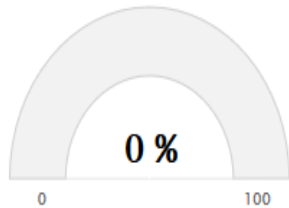


- En cours de saisie (93)
- Transmis (42)
- Validé (112)
- Non validé (16)
- En cours de saisie suite à non validation (2)
- Nouvelle transmission en attente de validation (0)
- Non connecté (1334)
- Non saisie (0)

Taux de bilans sociaux transmis



Taux de retour effectifs



Liste des bilans sociaux transmis

Le service concours du CDG procède actuellement **au recensement des besoins** auprès des collectivités et établissements publics afin de déterminer l'opportunité d'ouvrir ou non certains concours et examens professionnels et de fixer le nombre de postes à ouvrir aux concours.

La réponse à cette enquête **avant le 30 juin 2018 est donc indispensable !**

Pour ce faire : il convient de vous poser les questions suivantes :

- des agents, titulaires ou non-titulaires, sont-ils susceptibles de se présenter aux concours ?
- des agents vont-ils partir en retraite ?
- de nouveaux agents vont-ils être recrutés ?

Modification du statut des ATSEM

- ❖ Décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- ❖ Décret n° 2018-153 du 1^{er} mars 2018 modifiant le décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux

Volonté unanimement partagée, tant par les employeurs territoriaux que par les syndicats et l'État, de voir les missions des ATSEM clarifiées et leur profession mieux reconnue

Clarification des missions des ATSEM : appartiennent désormais à la communauté éducative, participent à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers, à l'assistance des enseignants dans les classes accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers (palliatif au manque d'AVS ?).

Les ATSEM peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire, être chargés, en journée, de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants

Elargissement des missions des agents de maîtrise territoriaux, qui détiennent le CAP petite enfance, le CAP accompagnant éducatif petite enfance ou trois ans de services accomplis dans le cadre d'emplois des ATSEM, à la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois.

Le décret prévoit une évolution de carrière particulière des ATSEM par concours ou promotion interne vers les cadres d'emplois d'agent de maîtrise ou d'animateur.

Ainsi, création de deux passerelles entre le cadre d'emplois des ATSEM et celui des agents de maitrise :

La première par la voie de la promotion interne :

Ainsi, peuvent, désormais, être inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au grade d'agent maitrise territoriaux :

- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles comptant au moins neuf ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles comptant au moins sept ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois et admis à un examen professionnel.

La deuxième par la voie du concours interne :

Le concours interne d'accès au grade d'agent de maîtrise territoriaux est désormais ouvert aux ATSEM justifiant d'au moins 3 ans de services publics effectifs dans leur emploi.

Il crée également une nouvelle spécialité à ce concours : « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines ».

Enfin, **création d'un concours interne spécial d'accès au grade d'animateur territorial** ouvert aux ATSEM justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs dans un emploi d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles.

Le nombre de places offertes à ce concours spécial ne pourra excéder de 15 % le nombre de places offertes aux concours internes.

De fait, les ATSEM auront une voie d'accès vers la catégorie B.

Rappel :

L'article 8-1 du décret n°92-850 du 28 août 1992 permet le détachement ou l'intégration directe dans le cadre d'emplois des ATSEM de fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie C s'ils sont titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance.

Exemple : un adjoint technique principal de 2^{ème} classe titulaire du CAP petite enfance peut être directement intégré dans le grade d'ATSEM principal de 2^{ème} classe puisqu'il est titulaire du diplôme requis et qu'il y a une équivalence entre les deux grades qui relèvent de l'échelle C2.

Par contre, un adjoint technique territorial relevant de l'échelle C1 ne peut être intégré dans le grade d'ATSEM principal de 2^{ème} classe puisque l'équivalence de grade n'est pas respectée.

Indemnité Spécifique de Service (ISS)

- ❖ [Arrêté du 17 avril 2018 modifiant l'arrêté du 25 août 2003 fixant les modalités d'application du décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts et chaussées et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement](#)

Dans l'attente de l'application du RIFSEEP ([Voir FAQ DGCL](#)), l'ISS est susceptible d'être versée aux membres des cadres d'emplois territoriaux techniques de catégorie A et B (ingénieur et technicien).

L'arrêté fixe les nouveaux coefficients de modulation individuelle et les coefficients de modulation par service (ou coefficients géographiques).

Attention : le tableau ne mentionne plus les coefficients de modulation individuelle des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (de 0,67 à 1,33), corps de référence des ingénieurs en chefs territoriaux.

Toutefois les coefficients fixées dans votre délibération restent valables

S'agissant des coefficients géographiques, la modification a notamment pour objet de prendre en compte le regroupement des régions. Certains coefficients départementaux sont également modifiés (l'Oise passe de 1,15 à 1,20)

Rappel des règles de calcul de l'ISS :

- Calcul de l'enveloppe global par grade :

Taux de base x coeff du grade x coeff géo x nombre d'éligibles dans le grade

Si une collectivité compte trois ingénieurs :

$$361,90 \text{ €} \times 25 \times 1,20 \times 3 = 32.571 \text{ €}$$

- Attribution individuelle par arrêté conformément aux coefficients fixés dans la délibération (0,85 à 1,15)

Si la collectivité attribue l'ISS au coeff max à un agent soit 12,485,55 € les deux autres se partagent 20,285,45 € dans la limite de l'enveloppe

Par contre, si l'agent est seul de son grade, l'attribution individuelle peut être déterminée en prenant en compte le coefficient de modulation individuelle maximum sans tenir compte des limites financières imposées par le crédit global

RIFSEEP de la filière culturelle

Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP dans la FPT, les trois corps de l'Etat (conservateurs généraux des bibliothèques, conservateurs des bibliothèques et bibliothécaires assistants spécialisés) constituent les corps de référence pour le régime indemnitaire des :

- conservateurs territoriaux de bibliothèque ;
- attachés territoriaux de conservation du patrimoine ;
- bibliothécaires territoriaux ;
- assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques

La transposition du RIFSEEP aux cadres d'emplois concernés est subordonnée à l'adoption d'une délibération après avis du CT.

Pour rappel : tous les cadres d'emplois de la filière culturelle (patrimoine et bibliothèques) sont désormais éligibles au RIFSEEP

Montants de référence :

	Plafonds annuels IFSE			Plafonds annuels CIA		
	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2	Gr 3
Conservateurs de bibliothèques	34000	31450	29750	6000	5550	5250
Attachés de conservation du patrimoine Bibliothécaires	29 750	27 200	-	5250	4800	-
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	16720	14960	-	2280	2040	-

Question Prioritaire de Constitutionnalité renvoyée par le Conseil d'État devant le Conseil Constitutionnel ([CE18/05/2018, 418726](#)) qui devra donc se prononcer sur le caractère facultatif ou non du CIA.

La question est la suivante : les nouvelles dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 : « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* » qui selon les préfetures obligent les collectivités à créer le CIA, portent-elles atteintes à l'exercice du libre choix des collectivités territoriales dans l'établissement du régime indemnitaire de leurs agents ainsi qu'au principe de libre administration des collectivités territoriales affirmé par le troisième alinéa de l'article 72 de la Constitution ?

Expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux

- ❖ Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux
- ❖ Arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a instauré, à titre expérimental, un dispositif de médiation préalable obligatoire (MPO) avant tout recours contentieux notamment pour certains litiges entre les agents publics et leur administration employeur relatifs à leur situation personnelle.

Le décret n° 2018-101 met donc en œuvre cette expérimentation dans la fonction publique pour tous les recours contentieux susceptibles d'être présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions défavorables énumérées ci-dessous intervenues à compter du 1^{er} avril 2018.

Ainsi, sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une médiation les recours contentieux formés par les agents publics à l'encontre des décisions administratives suivantes :

- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération ;
- Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé énuméré ci-dessus ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application de [l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée](#) ;
- Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions (inaptitude).

Le CDG 60 n'a pas souhaité participer à cette expérimentation. Ainsi, le Département de l'Oise ne figure pas dans la liste des circonscriptions fixée par l'arrêté du 2 mars 2018 soumises à cette médiation préalable obligatoire expérimentale

La procédure de reclassement pour inaptitude physique

- ❖ Loi n°84 53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriales, notamment l'article 81
- ❖ Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- ❖ Fiche pratique du CDG60

Le reclassement est une obligation pour l'employeur

Principe général du droit pour les fonctionnaires à temps complet ou non complet, intégrés ou non dans un cadre d'emplois, élargi aux agents contractuels (Conseil d'Etat du 26 février 2007, n°276863) mais pas au fonctionnaire stagiaire (Conseil d'Etat du 17 février 2016, n°381429).

L'autorité territoriale a l'obligation de rechercher une possibilité de reclassement pour ses agents devenus inaptes, le juge administratif n'hésitant plus à condamner les collectivités qui n'apportent pas la preuve qu'elles ont cherché à reclasser leur agent inapte.

Cependant, la collectivité n'a aucune obligation de résultat en matière de reclassement. Elle doit seulement apporter la preuve qu'elle a cherché une solution de reclassement pour son agent.

Le préalable au reclassement : reconnaissance médicale de l'inaptitude de l'agent (par le comité médical ou la commission de réforme) à exercer ses fonctions mais pas à toutes fonctions.

En cas d'inaptitude totale et définitive à l'exercice de toutes fonctions à l'expiration des congés de maladie : **pas d'obligation de reclassement.**

En revanche, la jurisprudence impose à la collectivité de mettre en œuvre la **procédure d'admission à la retraite d'office** dans les plus brefs délais à compter du jour où l'agent a été reconnu définitivement inapte, sous peine de voir sa responsabilité engagée ([Conseil d'Etat 17/12/2010, n° 320076](#)).

Pour rappel :

Lorsqu'un agent, à l'épuisement de ses droits, est reconnu définitivement inapte à toutes fonctions et que la commission de réforme a rendu un avis favorable à la retraite pour invalidité, l'employeur doit le placer, dans l'attente de l'avis de la CNRACL, en disponibilité d'office à titre conservatoire et lui maintenir pendant toute cette période son demi-traitement. (articles 17 et 37 du [décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

En fonction de la date d'effet de la retraite pour invalidité, l'agent peut être tenu de reverser le demi-traitement qui ne peut être, pour la même période, cumulé avec sa pension ([CAA Nantes n° 14NT02443 du 29 octobre 2015](#) et [CAA Marseille n° 14MA02992 du 11 décembre 2015](#)).

=> Possibilité de remise gracieuse par une délibération.

Préalable au démarche de reclassement

L'autorité territoriale doit rechercher toutes les possibilités de maintenir l'agent à son poste de travail ou dans son grade avant d'envisager un reclassement

Pour l'aménagement de poste, qui ne pourra intervenir qu'après consultation du médecin de prévention, il pourra s'agir d'un allègement de tâches, de l'aménagement du temps de travail ou encore de l'aménagement des conditions matérielles du poste.

L'affectation dans un autre emploi correspondant à son grade (mutation interne) devra être réalisée au regard des aptitudes physiques de l'intéressé. Cette affectation pourra être provisoire ou définitive après avis du comité médical, de la CAP et du service de médecine préventive.

L'agent ne peut pas refuser cette affectation (obligation d'obéissance)

Procédure de reclassement :

- **1^{ère} étape** : l'agent demande à bénéficier d'un reclassement :

article 81 de la loi du 26 janvier 1984 : la procédure de reclassement pour inaptitude physique ne peut être mise en œuvre qu'à la suite d'une demande de l'intéressé.

L'administration a l'obligation d'inviter l'agent à faire une demande de reclassement, sans pouvoir lui imposer.

Sans demande de l'agent, la collectivité devra à minima être en mesure d'apporter la preuve que l'agent a bien été informé par elle de sa faculté à exercer ce droit et qu'il y a renoncé.

Aucune obligation légale n'impose à l'agent de préciser dans sa demande la nature des emplois sur lesquels il sollicite son reclassement (CE 17 mai 2013 n°355524)

- **2^{ème} étape** : la recherche d'un emploi de reclassement :

Recensement des postes vacants et ouverts au reclassement en interne et examine toutes les possibilités pour réintégrer l'agent.

S'il n'existe aucun poste en adéquation avec l'aptitude physique de l'agent, la collectivité peut saisir le Centre de Gestion et d'autres collectivités (interco, communes voisines ...).

La collectivité doit respecter un délai raisonnable pour lancer la procédure de reclassement. Un éventuel délai excessif est sanctionné par les juridictions administratives ([CAA de Bordeaux 9 avr. 2013 : n°12BX00099](#) : 2.500 € de DI)

- **3^{ème} étape** : reconnaissance médicale de l'aptitude à exercer de nouvelles fonctions

Le reclassement pour inaptitude physique ne peut être envisagé que si l'agent est reconnu apte à l'exercice d'autres fonctions relevant d'un autre cadre d'emplois.

Avis, selon les cas, du comité médical ou de la commission de réforme et du médecin de prévention sur la base d'une fiche de poste

- **4^{ème} étape** : saisine de la Commission Administrative Paritaire (CAP)

Le reclassement entraînant une modification de la situation administrative de l'agent, la saisine de la CAP est obligatoire.

Le reclassement doit intervenir selon une des trois modalités prévues par la loi (article 81, 82 83 84 de loi du 26 janvier 1984), à savoir :

- l'intégration dans un autre grade que le sien à l'intérieur du cadre d'emplois dont il relève (application des règles prévues par les statuts particuliers des cadres d'emplois),
- le recrutement dans un autre cadre d'emplois de niveau supérieur, équivalent ou inférieur (application des règles de droit commun du recrutement : sans concours en C1 ou avec concours ou promotion interne).
- le détachement d'une durée d'un an (renouvelable après avis du comité médical) dans un autre cadre d'emplois de niveau équivalent ou inférieur dans la même ou une autre collectivité (règles de droit commun du détachement)

Dans les trois possibilités de reclassement, l'agent conservera à titre personnel son indice de rémunération notamment lors de son classement sur un grade inférieur.

Situation de l'agent dans l'attente d'un reclassement :

Si l'agent n'a pas épuisé ses droits statutaires à congé de maladie, il est maintenu en CMO, CLM, CLD, CGM.

Si l'agent a épuisé ses droits statutaires à congé, il peut être placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement.

Par contre, la disponibilité d'office pourra être prononcée, uniquement si l'agent ne présente pas de demande ou si cette demande ne peut pas être immédiatement satisfaite, à défaut la décision de mise en disponibilité serait illégale ([CE 07/07/2006, n° 272433](#)).

=> Possibilité de percevoir le chômage s'il est mis en disponibilité faute d'emploi vacant permettant son reclassement

Toujours dans l'attente du décret d'application de l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 : « *Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an* »

Impossibilité du reclassement :

Il arrive parfois que la collectivité ne soit pas en mesure d'y procéder :

- Lorsqu'aucun emploi n'est vacant et ne peut être créé (le droit au reclassement n'oblige pas la collectivité à créer un emploi pour accueillir l'agent) ;
- En cas d'absence de demande de la part de l'agent ;
- Si l'agent ne dispose pas des diplômes ou de l'ancienneté requise pour accéder au nouvel emploi potentiel.

=> Nécessité de pouvoir démontrer que le reclassement est impossible

L'agent pour lequel aucun reclassement ne peut intervenir sera radié des cadres si son inaptitude est définitive et qu'il a épuisé ses droits statutaires.

La radiation interviendra suite à une mise à la retraite pour invalidité ou suite à un licenciement pour inaptitude physique

L'accompagnement du CDG

- ❖ Le CDG accompagne les collectivités et les agents par le biais de la **Cellule « Maintien dans l'Emploi/Reclassement »**. Celle-ci a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des agents, de toutes les collectivités affiliées ou non affiliées au Centre de Gestion de l'Oise, pour lesquels une restriction d'aptitude ou une inaptitude au poste de travail a été déclarée.
- ❖ L'objectif général est de pouvoir transformer un risque de perte d'emploi, lié à des restrictions constatées par le médecin de prévention, en une démarche construite d'adaptation du poste de travail ou dans l'élaboration d'un nouveau projet professionnel.
- ❖ Il s'agit également de mieux coordonner l'ensemble des services du Centre de Gestion par rapport à la problématique de l'agent afin de répondre à un constat d'éclatement et de cloisonnement des interventions.

❖ La cellule repose sur deux axes :

- ❑ **Une intervention pluridisciplinaire** réunissant plusieurs services du Centre de Gestion :
 - ✓ Le pôle prévention,
 - ✓ Le pôle dialogue social,
 - ✓ Le pôle gestion prévisionnelle de l'emploi territorial,
 - ✓ Le pôle optimisation.

- ❑ **Un accompagnement individualisé de l'agent et de la collectivité** dans la recherche de solutions permettant d'éviter les solutions ultimes telles que le licenciement pour inaptitude physique ou la mise en retraite pour invalidité.

Composition de la Cellule :

- Le Pôle GPET

- Il assure **l'animation de la cellule et la coordination des actions** de chaque pôle. Il fait le lien entre la collectivité et les différents membres de cette instance et s'assure du suivi pluridisciplinaire des dossiers. Il a en charge de recueillir les différentes pièces utiles au traitement du dossier auprès de la collectivité.
- Il peut également intervenir dans le cadre d'un changement d'affectation ou d'un reclassement en interne afin d'accompagner la collectivité sur des missions **de conseils en organisation (aménagement des horaires, fiches de poste, ...)**.
- Il peut également accompagner la collectivité dans la recherche des offres d'emploi adaptées par l'intermédiaire de la **bourse de l'emploi**.

- Le Pôle Prévention

- Il connaît la problématique de l'agent (restrictions médicales, difficultés et projets) et de la collectivité et **propose des solutions visant à maintenir l'agent en situation de travail.**
- Il peut identifier des signes précurseurs permettant d'**anticiper** une future situation de reclassement.
- Par ailleurs, Il a également en charge, **d'analyser les possibilités d'aménagement de postes de travail d'un point de vue technique** en fonction des restrictions d'aptitudes médicales définies par le médecin de prévention. Il accompagne la collectivité dans la recherche de solutions adaptées (achat de mobilier ou de matériel, aménagement des locaux, ...).
- Il peut solliciter **l'appui du psychologue du travail** si besoin,
- Il assure le **suivi de l'agent reclassé (RQTH)** si la collectivité est adhérente au conseil en prévention.

- Le Pôle Dialogue Social

- Il assure notamment le **secrétariat du Comité médical et des commissions de réforme départementales** pour l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés ou non du département.

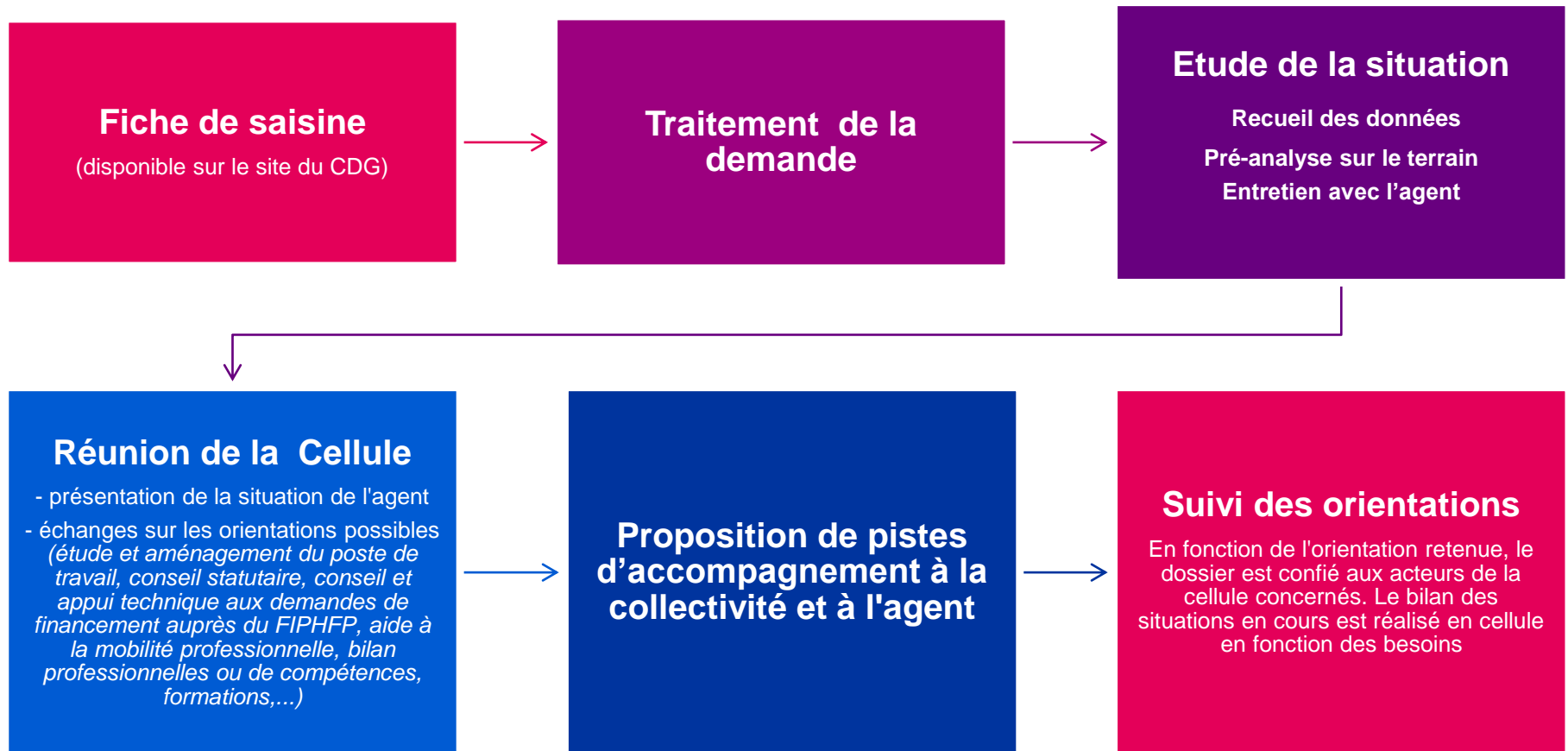
- Aussi, la reconnaissance de l'inaptitude physique requiert l'avis du comité médical à l'issue d'un congé de maladie ou de la commission de réforme à l'issue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. **Il s'agit donc d'une étape obligatoire pour bénéficier d'un reclassement dans un autre emploi.**

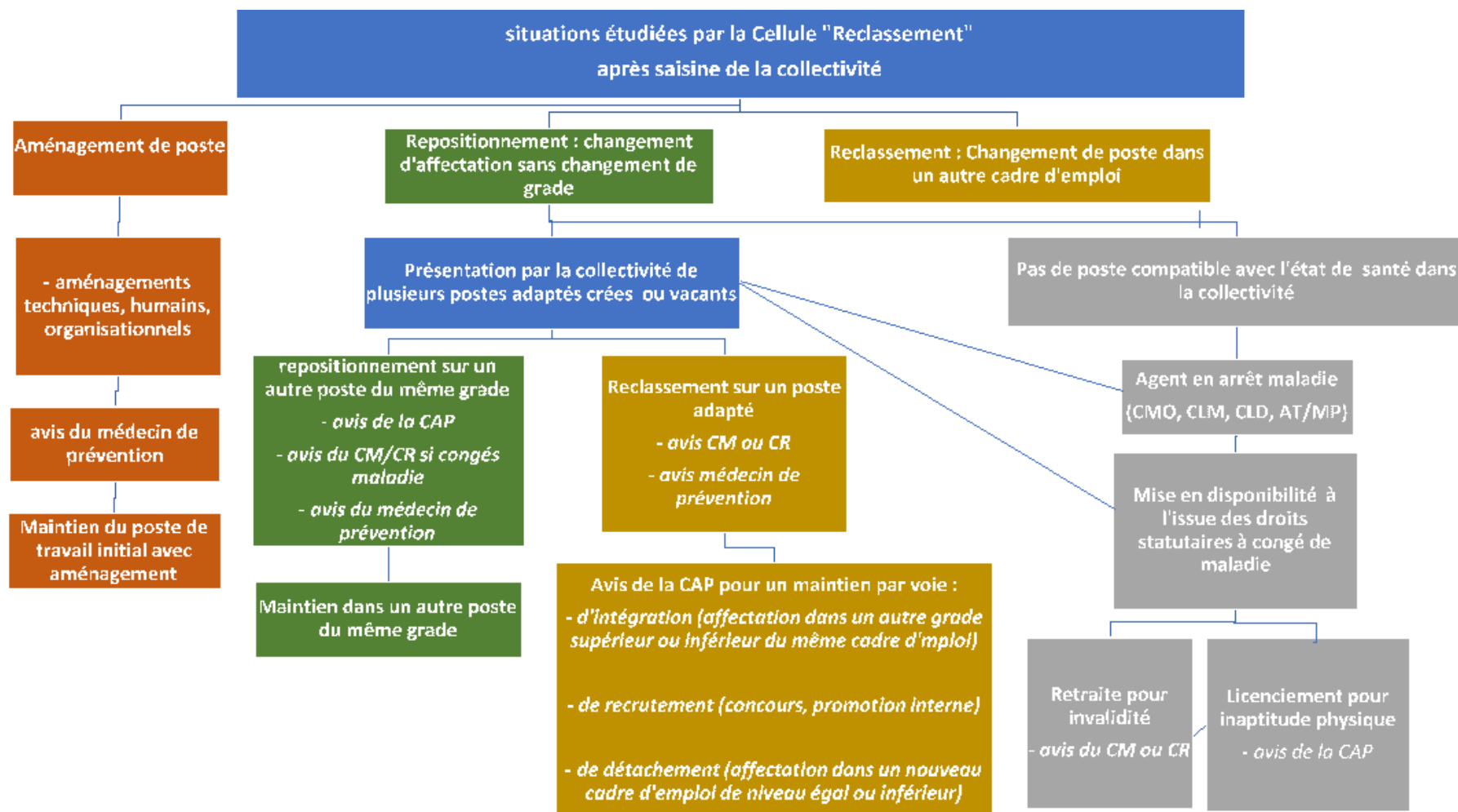
- Le Pôle Optimisation

- ❑ Il rencontre l'agent lors d'un **entretien individuel**. Cet entretien a pour objectif de présenter la procédure de reclassement et l'accompagnement du Centre de Gestion, de construire une relation de confiance avec l'agent et s'assurer de l'adhésion de celui-ci. L'entretien a également vocation à dresser un premier inventaire des **capacités, compétences et aptitudes de l'agent** afin de mobiliser celui-ci comme acteur de son reclassement.
- ❑ Cet entretien permet également **d'informer l'agent sur les différents acteurs qu'il peut solliciter** (Cap Emploi, MDPH,).
- ❑ Le compte-rendu de l'entretien permet à la Cellule de **proposer des pistes d'accompagnement à la collectivité** (Bilan professionnel, bilan de compétences, Formations...)

Fonctionnement de la Cellule :

- ❖ La cellule se réunit **toutes les 8 semaines environ**, pour faire le bilan des situations dont elle a été saisie et proposer des orientations. Elle est animée par le pôle GPET qui fait le lien entre les différents membres de la cellule et assure le suivi des situations traitées.
- ❖ Pour être activée, la cellule doit être saisie par le **biais d'une fiche de saisine** matérialisant l'accord de l'agent et de la collectivité.
- ❖ Le pôle prévention peut également saisir directement ce service s'il apparaît que l'état de santé d'un agent peut, à plus ou moins long terme, avoir un impact sur l'aptitude de l'agent à son travail. Dans ce cas, c'est le Centre de Gestion qui contactera la collectivité afin de proposer un accompagnement.





Quelques chiffres :

- ❖ Depuis sa création fin 2017, la cellule reclassement accompagne actuellement **21 agents**.
 - ❑ 2 agents maintenus dans l'emploi suite à un changement d'affectation (repositionnement sur un autre poste du même grade).
 - ❑ 11 agents suivent actuellement un bilan de compétences (*accompagnement du CDG dans les démarches de prise en charge par le FIPHFP*)
 - ❑ 2 agents en formation dans l'optique d'une reconversion professionnelle (*secteur privé et fonction publique hospitalière*)

Un accompagnement amener à s'enrichir :

- ❖ Notre Centre de Gestion travaille actuellement au développement d'une offre de **bilan professionnel** prioritairement destinée aux agents en reclassement pour inaptitude physique.
- ❖ Le bilan professionnel a pour objectif de permettre à un agent de faire le point sur sa carrière professionnelle, d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles et de mettre en évidence ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et ou le cas échéant un projet de formation.

Vos questions ?

Merci de votre attention