

L'actu'



Les News de 2019



Les notes d'info du CDG



La minute juridique

INSTANCES

JEUDI 23 MAI

COMITE MEDICAL

JEUDI 23 MAI

COMMISSION DE REFORME

Entretiens retraite (Agents nés avant 1962)

VENDREDI 24 MAI

Au SMICTOM Embrunais
ZA Pralong 05200 EMBRUN

LUNDI 3 JUIN

Centre de Gestion 05
1 Rue des Marronniers, les Fauvettes II
05000 GAP

MARDI 4 JUIN

Mairie de Saint Bonnet
Place Waldems
05500 SAINT-BONNET-EN CHAMPSAUR

VENDREDI 7 JUIN

Résidence EHPAD Ouleta
Avenue Olympe de Gougues
05400 VEYNES

VENDREDI 28 JUIN

Salle des Fêtes
Mairie de Tréscleoux, Chemin Neuf
05700 TRESCLEOUX

Seuls les agents autorisés par leur collectivité et ayant préalablement pris rendez-vous à secretariat@cdg05.fr pourront bénéficier d'un entretien.

SERVICE INTERIM COLLECTIVITE

JEUDI 16 MAI

MSAP – Serres
Journée de l'emploi de 10h00 à 16h00

i Les news 2019

Projet de Loi de réforme de la Fonction publique

Le 21 mars dernier, Conseil d'Etat émet son avis n° 397088 sur le texte organisé en cinq titres et comprenant 33 articles.

Le projet de loi concerne des sujets aussi variés que l'harmonisation de la durée de travail et la suppression des régimes dérogatoires au sein de la fonction publique territoriale, l'élargissement du recours aux contractuels avec la création des contrats de projets, l'évolution du cadre déontologique applicable, l'institution de comités sociaux territoriaux par la fusion des comités techniques et comités d'hygiène et de sécurité au travail, ou encore la réorganisation des compétences des commissions administratives paritaires sur les décisions individuelles défavorables, etc.

A la suite de cet avis du Conseil d'Etat, le texte a été présenté en Conseil des ministres le 27 mars dernier. Les députés ont maintenant jusqu'au 29 avril pour proposer des amendements. La Commission des lois de l'Assemblée nationale examinera le projet les 2 et 3 mai afin qu'il soit débattu en séance publique entre les 13 et 17 mai prochains.

Entrée en vigueur du code de la commande publique le 1^{er} avril 2019

Le code de la commande publique est entré en vigueur le 1^{er} avril 2019. C'est dans ce contexte qu'a été publié deux jours avant, le **décret n° 2019-259 du 29 mars 2019** portant modification de diverses dispositions codifiées dans la partie réglementaire du code de la commande publique.

Le texte corrige un certains nombres d'erreurs matérielles et rétablit l'obligation d'informer, en procédure formalisée, les entreprises non retenues des motifs du rejet de leur candidature ou de leur offre (Art. R. 2181-3 du CCP).

Plusieurs arrêtés ministériels entrant dans le champ de la commande publique ont également été publiés en date du 22 mars 2019.

Ils concernent des champs aussi variables que les procédures de dématérialisation des marchés ou la mise à disposition des données essentielles dans le cadre de l'open data. Sont ainsi précisées les fonctionnalités et exigences minimales s'imposant aux profils d'acheteurs, les modalités de mise à disposition des documents de la consultation et les conditions d'ouverture de la copie de sauvegarde, les conditions de signature électronique sécurisée, ou encore les exigences minimales relatives à l'utilisation d'outils et de dispositifs de communication et d'échanges d'information par voie électronique.

Sur cette lancée, la DAJ du ministère de l'Économie a mis en ligne de nouveaux formulaires non obligatoires d'aide à la passation et à l'exécution des marchés pour tenir compte de l'entrée en vigueur du Code de la commande publique.

Les formulaires concernés sont la lettre de candidature (le DC1), la déclaration du candidat (DC2), l'acte d'engagement (ATTRI1), la déclaration de sous-traitance (le DC4). Chaque document est accompagné de sa notice explicative actualisée. À noter également, la possibilité d'utiliser les formulaires d'aide à l'ouverture des plis (formulaires « OUV ») et à l'exécution du marché (série « EXE »).

Vous pouvez les retrouver sur le site : <https://www.economie.gouv.fr/daj/formulaires-marches-publics>

RIFSEEP

Compte tenu de la publication de l'arrêté ministériel du 14 février 2019 portant application du RIFSEEP au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts de la fonction publique de l'Etat, ce régime indemnitaire peut désormais être transposé au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux (ingénieurs généraux, ingénieurs en chef hors classe et ingénieurs en chef).

Cette évolution ne rend pas applicable le RIFSEEP aux cadres d'emploi des ingénieurs et techniciens territoriaux.

i Les news 2019

Période de préparation au reclassement des fonctionnaires territoriaux

Référence : Décret n°2019-172 du 5 mars 2019 publié au Journal officiel du 7 mars 2019.

Pris pour application de l'article 9 de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017, le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 fixe, pour les fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions mais restant en capacité d'assurer d'autres activités, les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR).

La PPR vise « à accompagner la transition professionnelle » de l'agent concerné en le préparant et en lui permettant de se qualifier à de nouveaux emplois compatibles à son état de santé, dans sa collectivité ou dans d'autres établissements publics. La préparation peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

L'article 81 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 permet au fonctionnaire reconnu médicalement inapte à l'exercice de ses fonctions sans être inapte à l'exercice de tout emploi, de bénéficier d'un reclassement dans un autre cadre d'emplois, emploi ou corps. Lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un agent public se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, l'employeur a l'obligation de rechercher un reclassement. Dorénavant, le décret précise que « l'agent doit être informé de son droit à une période de PPR dès la réception de l'avis du comité médical, par l'autorité territoriale dont il relève. » De plus, le texte dispose que « la période de préparation au reclassement débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonction si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical. » Elle « prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. »

La PPR fait l'objet d'une convention qui en détermine le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre entre l'autorité territoriale, l'agent et le Centre de gestion ou le CNFPT compétent. L'agent est, pendant la période de reclassement, considéré comme étant en position d'activité dans son corps ou cadre d'emploi d'origine et perçoit le traitement correspondant.

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Référence : Décret n°2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale

En vertu du nouvel [article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires (créé par une [ordonnance du 19 janvier 2017](#)), un droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est reconnu au fonctionnaire en cas d'incapacité temporaire de travail consécutive à un **accident reconnu imputable au service**, à un **accident de trajet** ou à une **maladie contractée en service**.

Pour l'application de ces dispositions dans la fonction publique territoriale, le décret du 10 avril 2019 entré en vigueur le 13 avril 2019 fixe les **modalités d'octroi et de renouvellement de ce congé**, en détermine les effets sur la situation administrative du fonctionnaire et sur ses obligations, et précise les prérogatives de l'autorité territoriale. En particulier, sont détaillés à l'article 5 de ce décret la procédure à suivre tant par les agents que les employeurs et les **conditions de délais** à observer. Ces conditions de délai courent à compter du 1^{er} juin 2019 lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle n'a pas encore fait l'objet d'une déclaration.



Conformément à l'article 2 du décret 85-643 du 26 juin 1985, l'affiliation aux centres de gestion est obligatoire pour les communes et les établissements publics communaux et intercommunaux **dont l'effectif est inférieur à 350 agents**.

Elle est volontaire pour les autres collectivités territoriales et établissements publics locaux.



Les notes d'info du CDG

Obligation de désigner le conducteur d'infractions routières

Référence : Circulaire du 29 janvier 2019 "relative à l'obligation pour le responsable légal de désigner le conducteur d'un véhicule détenu par une personne morale à la suite de la commission d'une infraction."

Depuis le 1^{er} janvier 2017, conformément à l'article 34 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la Justice du XXI^e siècle, lorsque certaines infractions au code de la route sont commises par un employé d'une personne morale, le représentant légal de l'établissement doit révéler son identité à l'autorité mentionnée sur l'avis de contravention dans les 45 jours à compter de l'envoi de l'avis de contravention, sous peine d'une amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe (Art. L. 121-6 du code de la route).

Jusqu'alors, faute de désignation, le conducteur fautif, au volant d'un véhicule mis à sa disposition par son employeur, ne pouvait ni être sanctionné par le paiement de l'amende ni par le retrait de points sur son permis de conduire. La circulaire précitée du 29 janvier 2019, entend préciser le régime procédural en la matière et inciter à l'engagement des poursuites pénales à l'encontre des personnes morales en cas de « *non-désignations habituelles.*»

Compte Epargne-Temps

Le décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps abaisse de 20 à 15 le nombre de jours inscrits sur le CET à partir duquel la monétisation peut être demandée à l'autorité territoriale et organise le transfert des droits épargnés en cas de mobilité entre versants de la Fonction publique par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement.

L'arrêté ministériel du 28 novembre 2018 a revalorisé les montants forfaitaires à compter du 1^{er} janvier 2019, ainsi :

- Catégorie A : 135 € par jour
 - Catégorie B : 90 € par jour
 - Catégorie C : 75 € par jour
- Rappelons que la compensation financière n'est possible que si une délibération prévoit ce mode d'utilisation des jours épargnés sur le CET.

Rappelons que la compensation financière n'est possible que si une délibération prévoit ce mode d'utilisation des jours épargnés.

Evaluation des risques psychosociaux

Les **risques psychosociaux**, selon la définition du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, recouvrent les **risques professionnels** qui portent atteinte à la santé physique et mentale des salariés. Ils peuvent survenir en **cas de stress** (intensité et complexité du travail, contraintes), **de violences** internes (harcèlement, conflits) ou externes (menaces, insultes, agressions).

Ces risques peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail. Ils peuvent induire pour les agents exposés différentes pathologies (maladies cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques, troubles anxio-dépressifs, épuisement professionnel, etc.).

La circulaire du 25 juillet 2014 prévoit que les résultats de l'évaluation des risques psychosociaux soient intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels.

Pour de plus amples informations sur ces obligations réglementaires, les agents du Service Prévention du CDG 05 sont à votre disposition et pourront vous accompagner dans vos démarches. Contactez Mme REBOUL, Directrice du Service Prévention.



Les notes d'info du CDG

Amiante : publication de l'échéancier concernant l'obligation de repérage avant travaux

Depuis la loi Travail du 8 août 2016, l'obligation de repérage d'amiante avant travaux s'impose au donneur d'ordre, maître d'ouvrage ou propriétaire d'immeubles, d'équipements, de matériels ou d'articles réalisant des travaux comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante.

Initialement prévue le 1^{er} octobre 2018, le décret n° 2019-251 du 27 mars 2019 fixe un calendrier d'entrée en vigueur de cette obligation pour 6 domaines d'activités jusqu'au 1^{er} octobre 2020 :

- 1° Immeubles bâtis : 1^{er} mars 2019,
- 2° Autres immeubles tels que terrains, ouvrages de génie civil et infrastructures de transport : 1^{er} octobre 2020,
- 3° Matériels roulants ferroviaires et autres matériels roulants de transports : 1^{er} janvier 2020,
- 4° Navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes : 1^{er} janvier 2020,
- 5° Aéronefs : 1^{er} juillet 2020,
- 6° Installations, structures ou équipements concourant à la réalisation ou la mise en œuvre d'une activité : 1^{er} juillet 2020.

Le décret rend également obligatoire le recours à des organismes accrédités afin de procéder aux analyses des échantillons prélevés sur des matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante.

ERP : Gestion du radon et modalités de diffusion de l'information

Référence : Arrêté interministériel du 26 février 2019 publié au Journal officiel le 12 mars 2019.

Cet arrêté fixe les modalités de la surveillance et de la gestion du radon dans certains établissements recevant du public (ERP), tels que : les établissements d'enseignement, y compris les bâtiments d'internat, les établissements d'accueil collectif d'enfants de moins de 6 ans, les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux avec capacité d'hébergement, les établissements thermaux, les établissements pénitentiaires.

Le texte définit la nature des actions correctives que les propriétaires ou, si une convention le prévoit, les exploitants, des ERP doivent mettre en œuvre lorsque le niveau de radon mesuré dépasse le niveau de référence de 300 becquerels par mètre cube (Bq/m³).

L'arrêté précise également les situations justifiant la réalisation d'une expertise permettant d'identifier les causes de la présence de radon et de déterminer les travaux à réaliser.

Le propriétaire, ou le cas échéant l'exploitant, de l'ERP où un mesurage de la concentration en radon a été réalisé doit afficher le bilan et se conformer aux modalités de diffusion de cette information auprès des personnes fréquentant les établissements concernés.

Le radon est un gaz radioactif issu de la désintégration de l'uranium et du radium présents naturellement dans le sol et les roches.

Il est présent dans l'air, le sol ou l'eau. Le risque pour la santé résulte des cas de fortes concentrations dans l'air qui induisent un risque cancérigène.



La minute juridique

Le Conseil de discipline des agents contractuels

Le conseil de discipline est une formation de la commission consultative paritaire. Il est présidé par un magistrat de l'ordre administratif. (Art. 24 décret 2016-1858 du 23 décembre 2016)

Principes généraux

Aucune décision de sanction ne peut intervenir sans l'application préalable de la procédure disciplinaire. Cette procédure comporte :

- une phase essentielle, applicable quel que soit le statut de l'agent : **l'information de l'agent fautif et la mise en œuvre de son droit à la défense,**
- une phase préalable obligatoire pour les sanctions les plus graves : **la saisine du conseil de discipline.**

L'information de l'agent est un préalable obligatoire à la mise en œuvre d'une sanction : elle lui permet d'exercer son droit à la défense. Cette information doit être faite par écrit, transmise en recommandé avec accusé de réception, et porter sur les points suivants :

- Les faits reprochés (à exposer de façon précise),
- La sanction envisagée,
- La possibilité pour l'agent de prendre connaissance de l'ensemble du dossier le concernant, notamment, les pièces se rapportant aux faits qui lui sont reprochés (rapport disciplinaire, témoignages, etc.),
- La possibilité pour l'agent de se faire assister par un ou les défenseurs de son choix,
- La possibilité de présenter des observations.

L'agent est invité par l'autorité territoriale à se présenter à un entretien préalable.

Le délai laissé à l'agent pour prendre connaissance de son dossier et présenter éventuellement sa défense doit être suffisant : un délai minimum de 8 jours minimum est recommandé.

Le courrier d'information devra également, le cas échéant, indiquer si la procédure nécessite la saisine du conseil de discipline.

1- Saisine du conseil de discipline

Le Conseil de discipline est saisi pour donner un avis sur les sanctions suivantes :

- ⇒ l'exclusion temporaire des fonctions ;
- ⇒ le licenciement.

Le Conseil de discipline n'est pas saisi sur les sanctions tenant des avertissements et des blâmes.

L'autorité territoriale doit saisir la Commission Consultative Paritaire (CCP) compétente **préalablement au licenciement.** (Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.) Dans ce cas, **les CCP siègent en tant que conseil de discipline.**

Le conseil de discipline est saisi d'un rapport circonstancié de l'autorité territoriale.

Ce rapport précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis. (art.26 décret 2016-1858 du 23 décembre 2016).

Le Conseil de discipline se prononce dans le délai de :

- ⇒ 2 mois à compter du jour où il a été saisi par l'autorité territoriale.
- ⇒ 1 mois lorsque l'agent poursuivi a fait l'objet d'une mesure de suspension.

(Art.23 décret 2016-1858 du 23 décembre 2016 renvoi à l'article 13 du décret 89-677 du 18 avril 1989)



La minute juridique

2- Convocation

Le Président du conseil de discipline convoque le conseil de discipline.

Le Président du conseil de discipline convoque l'agent et l'autorité territoriale au moins 15 jours avant la réunion par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'agent est invité à prendre connaissance du rapport circonstancié au siège de l'autorité territoriale. La convocation du président du conseil de discipline, remise en mains propres par l'autorité territoriale à l'agent, est légale si elle tend à s'assurer que l'agent a bien reçue sa convocation. (CAA Paris 13 mai 2013 n°11PA00078).

L'agent et l'autorité territoriale peuvent :

- présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales. (art.23 décret 2016-1858 du 23 décembre 2016 renvoi aux articles 6 et 7 du décret 89-677 du 18 avril 1989)

- Citer des témoins ;

- Se faire assister par un ou plusieurs conseils de leur choix.

Ces droits sont indiqués dans la convocation du conseil de discipline.

3- Séance du Conseil de discipline

(Art.23 décret 2016-1858 du 23 décembre 2016 renvoi à l'article 9 du décret 89-677 du 18 avril 1989)

Le conseil de discipline se réunit au Centre de gestion du département où exerce l'agent.

En début de séance, le président expose si et dans quelles conditions, l'agent ou son conseil a exercé son droit à recevoir communication intégrale de son dossier individuel et des documents annexés.

Puis, le Président fait lecture du rapport circonstancié de l'autorité territoriale et des éventuelles observations de l'agent.

Si des témoins ont été cités, ils sont entendus séparément par le conseil. Le président peut procéder à une confrontation de témoins. (Transposition de la jurisprudence des fonctionnaires aux agents contractuels : CE 7 mars 2005 n°251137 : le conseil de discipline ne peut auditionner des témoins sans que l'agent ait pu assister à leur audition)

Les parties et leurs conseils sont invités à présenter leurs ultimes observations avant les délibérations des membres du conseil.

Les membres du conseil de discipline délibèrent à huis-clos. La séance du conseil n'est pas publique.

4- Avis du Conseil de discipline

Le conseil de discipline se prononce sur l'opportunité de sanctionner l'agent et dans ce cas, sur la sanction qui lui paraît la plus appropriée.

Le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, ordonner une enquête s'il ne s'estime pas suffisamment éclairé sur les circonstances de l'affaire. (art.23 décret 2016-1858 du 23 décembre 2016 renvoi à l'article 11 du décret 89-677 du 18 avril 1989)

5- Information à l'autorité territoriale et notification à l'agent

Le Président du conseil de discipline transmet son avis ou l'absence de majorité pour rendre un avis à l'autorité territoriale. (art.23 décret 2016-1858 du 23 décembre 2016 renvoi à l'article 12 du décret 89-677 du 18 avril 1989)

L'avis émis par le conseil de discipline doit être motivé. Il est transmis sans délai à l'agent concerné et à l'autorité territoriale qui statue par décision motivée. (art.23 décret 2016-1858 du 23 décembre 2016 renvoi à l'article 14 du décret 89-677 du 18 avril 1989).

L'avis du conseil de discipline ne lie pas l'autorité territoriale. Si l'autorité territoriale entend ne pas suivre l'avis du conseil de discipline, elle doit en exposer les motifs dans sa décision.

L'autorité territoriale notifie sa décision à l'agent. La notification mentionne le délai de recours et indique l'adresse du secrétariat du conseil de discipline de recours compétent.

L'agent dispose d'un délai d'un mois à compter de la notification de la décision de l'autorité territoriale pour former un recours devant le conseil de discipline de recours (art.23 décret 2016-1858 du 23 décembre 2016).



Le 16 mai prochain, comme le CDG 05, participez à la 4^{ème} édition de la journée nationale « DuoDay »

Le principe du DuoDay est simple : une entreprise, une collectivité ou une association accueille, à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire.

Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise. Cette journée représente une opportunité de rencontre pour changer de regard, faire naître des opportunités.

L'objectif est triple :

- **POUR LES EMPLOYEURS**, le DuoDay permet de découvrir les atouts et qualités professionnelles de travailleurs en situation de handicap, lors d'un moment chaleureux et bienveillant. Cela permet aussi de valoriser ses ressources humaines en les impliquant, de s'ouvrir à la diversité et au handicap en particulier, de communiquer sur les valeurs sociales de l'établissement et de renforcer l'exemplarité d'une politique sociale déjà engagée.
- **Pour les PERSONNES HANDICAPÉES** : le DuoDay leur offre l'opportunité de découvrir un environnement de travail, de préciser un projet professionnel, d'amorcer un parcours d'insertion, de convaincre un employeur de ses possibilités en termes d'intégration, de performance et d'autonomie.
- **Pour les PROFESSIONNELS de l'insertion, de l'accompagnement, de la formation** : le DuoDay est une occasion de mieux comprendre les attentes, hésitations, freins des employeurs pour mieux les accompagner dans leurs projets d'intégration d'agents handicapés. En outre, cela permet d'offrir aux personnes accompagnées une expérience différente, de collaborer avec de nouvelles entreprises et de valoriser certaines actions.

Comment ça marche :

Vous êtes une Collectivité des Hautes-Alpes et vous souhaitez proposer une offre de duo ;

Il vous suffit de déposer votre candidature en ligne, sur le site : <https://www.duoday.fr/>

L'équipe du DuoDay et ses partenaires locaux sur tout le territoire s'occuperont du reste (organisation des duos, formalisation des conventions de stage...).

Pour toute information sur la mise en place de ce dispositif, la mission handicap du CDG 05 reste disponible aux adresses suivantes : cellulehandicap@cdg05.fr; sic@cdg05.fr; prevention@cdg05.fr.

Vous pouvez également consulter le site <https://www.duoday.fr/>