

**Accident de service ou maladie professionnelle :
Appréciation de l'aptitude physique pour une reprise**

A l'issue d'une période de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'agent reprend son service sans formalité spécifique : aucune disposition législative ou réglementaire n'impose en particulier de saisir le conseil médical pour apprécier l'aptitude après un accident de service ou une maladie professionnelle. L'employeur peut néanmoins utiliser la faculté dont il dispose de faire procéder à tout moment à une visite de contrôle pour interroger le médecin agréé sur l'aptitude de l'agent et, s'il le juge nécessaire sur la base des conclusions du médecin agréé, de saisir pour avis le conseil médical en formation restreinte.

Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique

Pour obtenir un congé de maladie ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale dont il relève, dans un délai de quarante-huit

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000521836/>

**Liste du personnel de la collectivité :
Elle est communicable à toute personne qui en fait la demande**

La liste du personnel qui fait simplement apparaître les nom, prénom, grade, service, date d'embauche et statut de ses agents, constitue un document administratif communicable de plein droit à toute personne qui en fait la demande. Les informations relatives aux composantes fixes de la rémunération de ces agents (grade, échelon, indice de traitement) ne sont pas couvertes par le secret de la vie privée et des dossiers personnels, contrairement aux indemnités susceptibles de traduire une appréciation sur la manière de servir des agents (avis CADA n° 20080524 du 24 janvier 2008 ; avis CADA n° 20074885 du 20 décembre 2007).

Avis 20080524 - CADA <https://cada.data.gouv.fr/20080524/>

Avis 20074885 - CADA communication sur disquette, cédérom ou courrier électronique, de la liste nominative du personnel comprenant l'affectation, le grade, l'échelon et la situation administrative (stagiaire, titl..

<https://cada.data.gouv.fr/20074885/>

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

26 Juillet 2023

T. CAMILIERI

1 607 heures : la durée annuelle du temps de travail peut être réduite dans la FPT afin de compenser la pénibilité ou la dangerosité de certaines tâches

En application de l'article L. 611-2 du code général de la fonction publique (CGFP), les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les limites applicables aux agents de l'État.

Pris en application de cet article, le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 dispose en son article 1er que les règles mentionnées à l'article L. 611-2 du CGFP sont déterminées dans les conditions prévues par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État. Il résulte d'une lecture combinée de ces dispositions que **la durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine pour les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (soit 1 607 heures par an).**

Toutefois, conformément à l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 précité, l'organe délibérant des collectivités ou de leurs établissements **peut, après avis du comité social territorial, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail** « pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux ».

Ainsi que l'a confirmé la juridiction administrative (Cour administrative d'appel de Paris, décision du 31 décembre 2004 n° 03PA03671), **la durée annuelle du temps de travail peut être réduite dans la fonction publique territoriale afin de compenser la pénibilité ou la dangerosité de certaines tâches.** Il appartient toutefois aux seuls organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de procéder, après avis du comité social territorial, à la fixation de cette durée compte tenu des sujétions particulières auxquelles peuvent être soumis certains agents territoriaux.

Conformément au principe constitutionnel de libre administration, il n'appartient dès lors pas au Gouvernement d'inviter les collectivités territoriales et leurs établissements publics à reconnaître des sujétions particulières, dont l'appréciation ne peut qu'être effectuée au cas par cas, qui justifient une réduction de la durée annuelle du temps de travail.

Mutation : l'administration doit prioritairement examiner les demandes formulées par les fonctionnaires qui réclament un rapprochement de conjoint

Lorsque, dans le cadre d'un mouvement de mutation, un poste a été déclaré vacant, alors que des agents se sont portés candidats dans le cadre de ce mouvement, l'administration doit procéder à la comparaison des candidatures dont elle est saisie en fonction, d'une part, de l'intérêt du service et, d'autre part, si celle-ci est invoquée, de la situation de famille des intéressés, appréciée compte tenu des priorités fixées par les dispositions de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.

Par ailleurs, toute illégalité fautive est, en principe et quelle qu'en soit la nature, susceptible d'engager la responsabilité de l'administration dès lors qu'elle présente un lien de causalité suffisamment direct et certain avec les préjudices invoqués, dont il appartient au demandeur d'établir la réalité et le bien-fondé.(...)

Le droit de bénéficier d'un examen prioritaire de sa demande de mutation n'est susceptible d'entraîner l'indemnisation du fonctionnaire qui a été privé de ce droit que dans l'hypothèse où celui-ci aurait perdu une chance sérieuse d'être affecté selon ses vœux

En l'espèce, eu égard aux mérites respectifs des deux candidats pour occuper le poste de directeur adjoint des affaires culturelles de la région Pays de la Loire, et compte tenu, en particulier, de l'expérience de M. C... sur le poste de directeur adjoint des affaires culturelles de la région Aquitaine, qu'il a occupé du 1er juin 2014 au 31 décembre 2015, ainsi que des appréciations favorables de son administration sur sa manière de servir, le requérant aurait eu une chance sérieuse d'être nommé sur ce poste si sa candidature avait été examinée en tenant compte de sa priorité familiale, nonobstant sa nomination très récente sur le poste de chef de pôle création et industries culturelles basé à Poitiers. Le requérant est dès lors fondé à solliciter l'indemnisation des préjudices subis du fait des décisions du 16 février 2016

CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 06/06/2023, 21BX00393, Inédit au recueil Lebon

CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 06/06/2023, 21BX00393, Inédit au recueil Lebon

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047664092>

RIFSEEP : Primes et indemnités perçues avant la mise en place de ce régime prises en compte pour le calcul de l'IFSE

Il résulte de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, qui garantit à l'agent concerné par la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), jusqu'à son prochain changement de fonctions, un montant d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) au moins égal au montant des primes et indemnités qu'il percevait antérieurement à la mise en place de cette nouvelle indemnité, à l'exception des versements à caractère exceptionnel, d'une part, a) que la seule circonstance qu'une part du régime indemnitaire antérieurement servi était liée à l'appréciation de ses résultats et de sa manière de servir n'a pas pour effet d'exclure cette part variable du calcul du montant minimal garanti de l'IFSE et, d'autre part, b) que sont en revanche exclus de ce calcul les versements qui, par leur nature ou par leur montant au regard de la moyenne des versements antérieurs, présentent un caractère exceptionnel.

Conseil d'État

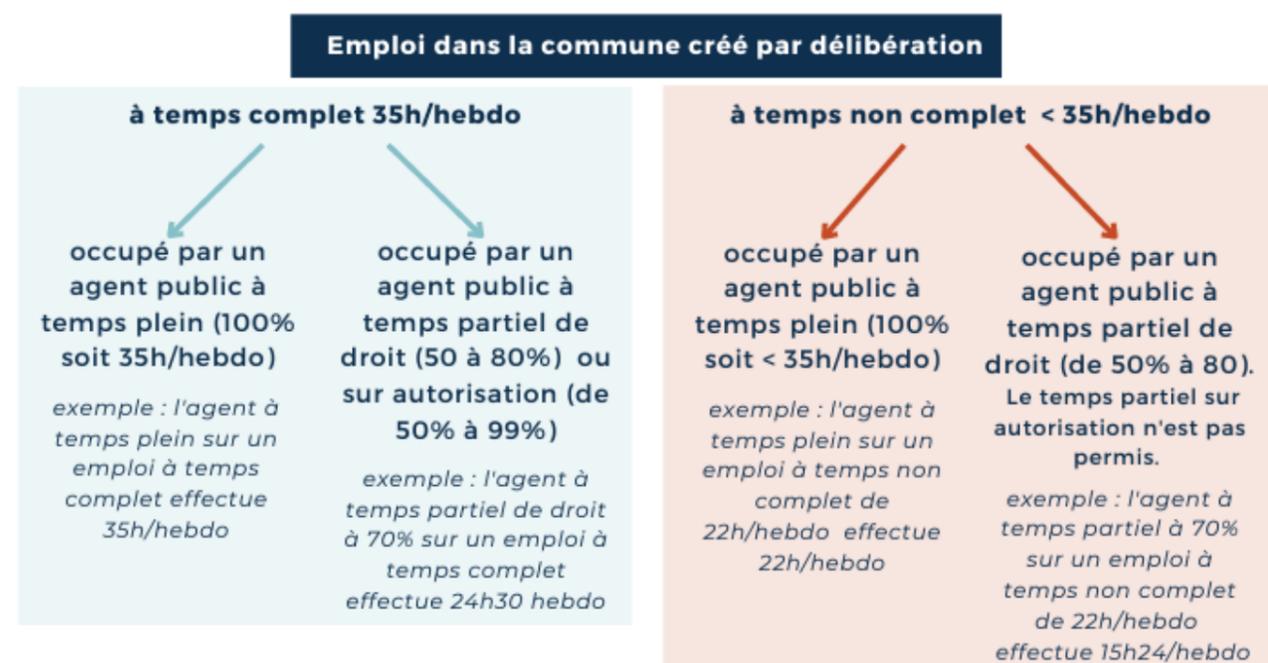
Conseil d'État N° 464456 ECLI:FR:CECHR:2023:464456.20230412 Mentionné aux tables du recueil Lebon 7ème - 2ème chambres réunies M. Hervé Cassara, rapporteur M. Marc Pichon de Vendeuil, rapport...

<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2023-04-12/464456>

L'emploi à temps complet (TC) ou à temps non complet (TNC) est à distinguer de l'activité à temps plein ou de l'activité à temps partiel

L'emploi à temps complet (TC) ou à temps non complet (TNC) est à distinguer de l'activité à temps plein ou de l'activité à temps partiel.

C'est l'organe délibérant qui décide de la quotité de temps de travail attribué à l'emploi (TC/TNC), alors que c'est l'autorité territoriale qui autorise ou accorde de plein droit un temps partiel à l'agent public qui en fait la demande pour une durée déterminée (dans le respect des textes réglementaire et de la délibération fixant les modalités d'exercice du temps partiel).



LA PROTECTION SOCIALE ET SANTE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Protection sociale des fonctionnaires qui souffrent d'une altération de leur état de santé

Les fonctionnaires qui souffrent d'une altération de leur état de santé peuvent accéder à plusieurs dispositifs de protection sociale adaptés à leur situation médicale : congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé de longue durée ou invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle.

A l'épuisement des droits à congés maladie, l'agent peut être placé en disponibilité d'office pour raison de santé (DRS) si son état de santé ne lui permet pas de reprendre une activité et lui impose de rester en arrêt de travail, s'il est en attente de reclassement sur un emploi compatible avec son état de santé ou s'il est en attente de l'avis du conseil médical qui doit fixer sa situation (notamment sur sa mise à la retraite pour invalidité).

Pendant la DRS, l'agent n'est donc pas en position d'activité et ne perçoit pas son traitement.

En revanche, il peut bénéficier de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT) pendant la durée de sa disponibilité (trois ans au maximum, plus un an s'il peut reprendre son activité au cours de cette année supplémentaire) en compensation de la perte du bénéfice de son traitement.

En effet, même si ses modalités de calcul sont similaires à celle de la pension d'invalidité du régime général, l'AIT n'est aujourd'hui en droit, pas cumulable avec un traitement, car l'agent n'est plus en position d'activité.

Par ailleurs, en matière d'invalidité, les agents fonctionnaires des trois versants de la fonction publique disposent d'un régime différent du régime général de la sécurité sociale.

Si l'invalidité est d'origine non-professionnelle, le dispositif central qui leur est applicable est celui de la mise à la retraite pour invalidité.

Pour en bénéficier, l'agent titulaire doit être devenu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de blessures ou de maladie sans lien avec le service et ne pas avoir pu être reclassé dans un autre emploi.

En fonction de son état, l'agent peut être déclaré immédiatement invalide sans nécessairement devoir réaliser un parcours préalable via les divers types de congés maladie.

Cependant, fort du constat selon lequel la prise en charge de l'invalidité est à améliorer, l'accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État, prévoit dans son article 11 la tenue d'une « négociation relative à la prévoyance statutaire et complémentaire ».

Un accord de méthode relatif à la négociation « prévoyance » a été signé le 4 avril 2022. La négociation sur le contenu des dispositions envisageables engagée en 2022 se poursuit en 2023 avec la volonté d'aboutir désormais rapidement.

L'amélioration de la prise en charge de l'invalidité en constitue une des principales thématiques, avec pour objectif partagé d'améliorer la couverture des agents tout en favorisant le retour à l'emploi.



Question n°6300 - Assemblée nationale

Présentation de l'Assemblée nationale, du palais Bourbon, de ses membres (députés), de son fonctionnement et de son actualité : agenda, travaux en cours (amendements, rapports, commissions, lois) ...

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q16/16-6300QE.htm>