



LETTRE D'INFORMATION AUTOMNE 2018

ÉDITORIAL

Du 30 novembre au 6 décembre 2018, vous allez voter pour élire vos représentants syndicaux au sein des différentes instances de concertation (CAP, CT etc...). Ce sera un moment fort de la vie démocratique au sein du ministère. La nouveauté pour cette année sera le vote électronique. Vous n'aurez donc plus à vous déplacer comme par le passé pour mettre vos bulletins dans l'urne. Vous voterez directement à partir de votre poste de travail, votre tablette ou votre smartphone 24 h sur 24 pendant 7 jours. Ce sera aussi l'occasion de nous soutenir en cliquant « *SAPACMI* », le syndicat qui vous défend depuis sa création en pratiquant un syndicalisme apolitique, indépendant et de proximité.

Nous comptons sur votre mobilisation car dans ce contexte incessant de réformes, il est plus que jamais primordial de s'impliquer. En effet, l'enjeu de ces élections professionnelles est crucial face à la volonté politique qui vise à diminuer l'influence des organisations syndicales, à transférer voire à abandonner des missions jugées non rentables, ainsi qu'à réduire les dépenses publiques sans considération des individus, ni des besoins.

Ce sera également un rendez-vous électoral décisif qui donnera encore plus de poids à notre philosophie syndicale qui ne cesse de progresser en administration territoriale, comme en administration centrale. C'est en ayant une approche dépolitisée dans nos relations avec l'administration que nous défendons au mieux les personnels, quel que soit le gouvernement.

En 2018, avec le rétablissement du jour de carence, la hausse mal compensée de la CSG ou encore le report d'un an de PPCR, les fonctionnaires ont bien compris qu'ils font une fois encore les frais de la rigueur budgétaire.

Lors de ces élections, si les agents publics ne donnent pas un signal fort en y participant nombreux, ce sera la contractualisation massive des emplois, le transfert de missions avec des mobilités forcées, le plan de départs « volontaires » en cas de suppressions de postes, la poursuite du gel du point d'indice et une nouvelle réforme des retraites qui donne déjà des inquiétudes.

Aujourd'hui, la réforme PPNG n'est même pas encore stabilisée que le gouvernement nous dévoile déjà Action Publique 2022 et son impact sur l'organisation des administrations centrales et des services territoriaux pour plus de déconcentration. C'est le mouvement incessant du balancier : alors que depuis la Réate, les gouvernements avaient entamé des actions de régionalisation, le Premier ministre préconise aujourd'hui de renforcer les missions au niveau départemental. Chaque gouvernement veut faire ses réformes dans l'urgence et la précipitation sans prendre le temps d'apprécier ce qu'a fait le précédent.

Tout cela avec comme ligne directrice les restrictions budgétaires.

Dans ce contexte difficile, vous pouvez compter sur le **SAPACMI** qui reste très vigilant et relaye sans relâche auprès de l'administration les inquiétudes des personnels.

Sachez que le SAPACMI est à vos côtés afin de défendre et préserver vos intérêts pour :

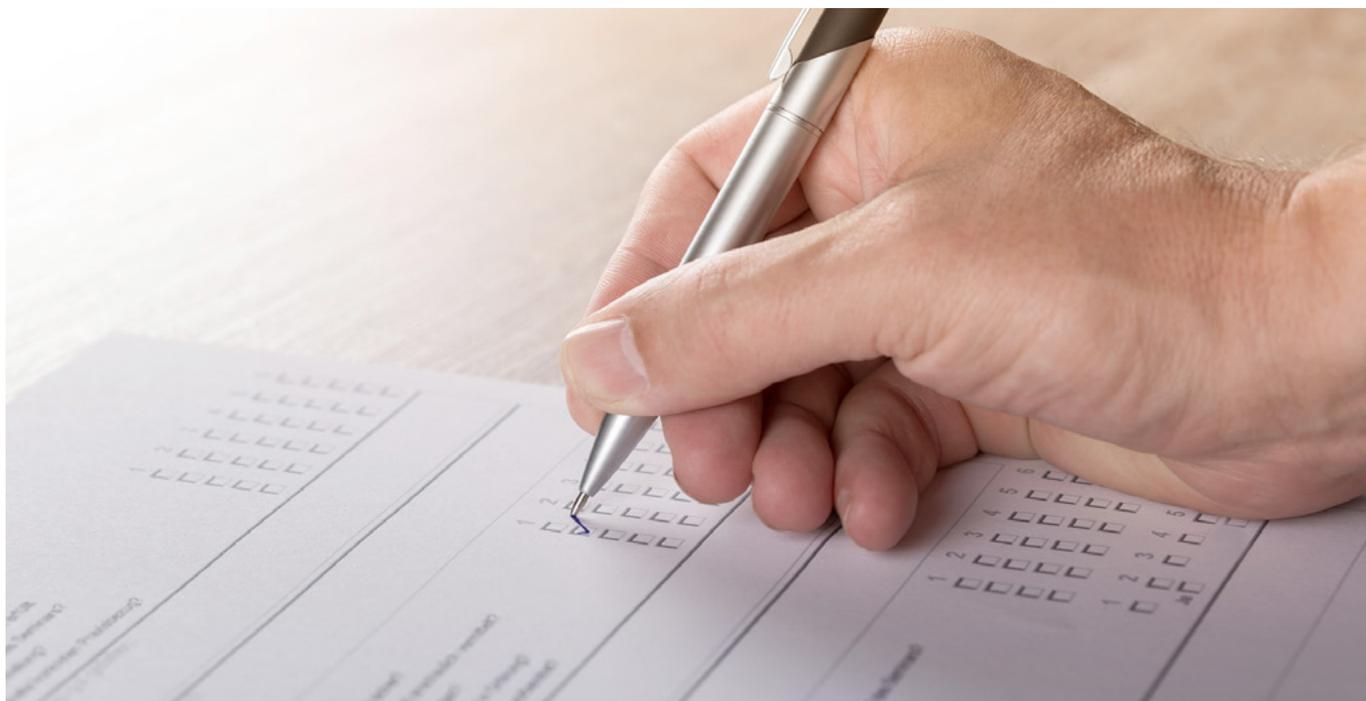
- maintenir un service public de qualité et de proximité,
- réclamer la mise en œuvre d'une politique volontariste de bien-être au travail,
- réclamer plus de moyens pour exercer vos missions.

Nous comptons donc sur votre mobilisation pour élire vos représentants qui défendront avec force vos intérêts et diront stop aux dérives du gouvernement.

Richard RIBES

**SAPACMI : Syndicat Autonome des Préfectures et
de l'Administration Centrale du Ministère de l'Intérieur.**

11 Rue des Saussaies - 75008 Paris • Directeur de la publication : Richard RIBES
Tél : 01 40 07 23 95 • sapacmi@interieur.gouv.fr • www.sapacmi.fr



En raison des élections professionnelles qui se tiendront en décembre 2018, il n'y aura pas de CAP de mobilité au second semestre de cette année. Néanmoins, afin de prendre en compte les contraintes des services et les souhaits de mutation des agents, les fiches des postes vacants sont publiées depuis le 10 juillet 2018 sur la BIEP.

Ces fiches de poste resteront publiées jusqu'à ce que le service ait identifié un candidat, sachant qu'une durée minimale de publicité de 3 semaines sera requise avant toute décision de recrutement d'un candidat et retrait de la publication ; cela afin de permettre à chacun de se positionner en temps utile sur les postes.

Vous souhaitez candidater :

Vous devez alors prendre l'attache des personnes indiquées dans la rubrique « **qui contacter ?** » des fiches de poste et leur adresser votre candidature à l'aide du formulaire unique de mutation que vous trouverez sur le site **www.sapacmi.fr**.

Le choix des candidats :

Le service qui souhaite effectuer le recrutement transmettra à la DRH, après avoir réalisé sa sélection, la liste des candidats qui se seront manifestés à l'aide du tableau joint à la circulaire en identifiant le candidat retenu et en précisant l'identité des autres candidats auditionnés ou pas, ainsi que les motivations du choix. Le service indiquera la date à laquelle le mouvement est souhaité après avoir recueilli l'avis du service d'origine ainsi que celui du candidat.

La mise en œuvre de la mobilité :

La DRH examinera la proposition du service au regard des priorités légales d'affectation et des règles de gestion qui régissent la mobilité (ancienneté en poste, fonctionnaire ti-

tulaire...). Il pourra être proposé un autre choix que celui que le service aura effectué afin de privilégier des mutations par rapport à des arrivées externes ou permettre à un agent justifiant d'une priorité légale de voir sa demande aboutir.

La décision d'affectation sera prise par la DRH sur la base des dates proposées afin de permettre la mise en œuvre des différents mouvements.

Concernant les personnels administratifs de catégorie C et afin de respecter la répartition des compétences entre les échelons locaux et nationaux, les actes relevant de la compétence des préfectures de région (mutations intra-régionales) seront pris, après validation du mouvement par la DRH, par les services locaux compétents.

Les dates de prise de fonctions :

Entre le 26 octobre et le 6 décembre 2018, aucun mouvement ne prendra effet. Cette période étant consacrée à la vérification et la sécurisation des listes électorales.

Ainsi, les candidatures devront être transmises avant le 1er octobre 2018 afin de prendre effet au plus tard le 26 octobre 2018. Au-delà de cette date de transmission, les mobilités prendront effet à partir du 7 décembre 2018.

Dès que les opérations électorales seront terminées et les nouveaux représentants en CAP désignés, une nouvelle campagne de mobilité sera organisée par la DRH dans l'objectif de mettre en œuvre un nouveau mouvement au 1er semestre 2019.

[Circulaire n° 2017-57 relative à l'organisation des CAPN de mobilité du 1^{er} semestre 2018](#)



Le compte personnel de formation (CPF) fait partie d'un dispositif plus large avec le compte personnel d'activité (CPA) qui comprend également le compte d'engagement citoyen (CEC).

Entré en vigueur au 1er janvier 2017, il remplace dorénavant le droit individuel à la formation. (DIF). Il s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique.

Chaque agent public peut visualiser ses droits CPF en activant directement son compte en ligne sur le portail moncompteactivite.gouv.fr.

De quoi s'agit-il ?

Constitutif du droit à la formation tout au long de la vie, ce compte a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation et de faciliter son évolution professionnelle.

C'est un outil de formation au service des parcours professionnels. Il a pour vocation de s'inscrire dans le cadre d'une future mobilité, promotion ou reconversion professionnelle, aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Les garanties du compte personnel de formation :

- l'universalité : tout agent public peut demander une action de formation au titre du compte personnel de formation,
- l'éligibilité : le CPF concerne toutes les actions de formation relevant de l'employeur, d'un autre employeur public ou du secteur privé (avec une priorisation pour les premières),
- la portabilité : entre les employeurs des trois fonctions publiques, d'une part, entre la fonction publique et les établissements publics et opérateurs d'autre part, mais également entre le secteur public et le secteur privé,
- l'accompagnement individualisé : l'agent bénéficie s'il le souhaite préalablement d'un accompagnement auprès d'un conseiller mobilité carrière.

Le compte personnel de formation, c'est :

- un nombre d'heures de formation mobilisables s'ajoutant dans un compte dédié à chaque agent au fur et à mesure des années ;
- ces heures sont utilisables, à l'initiative de l'agent, lorsqu'il souhaite suivre une formation dans le cadre d'un projet professionnel de reconversion, de mobilité, d'évolution professionnelle ou d'accès à une qualification ;
- un compte en ligne pour suivre l'évolution du CPF sur : moncompteformation.gouv.fr

L'alimentation de ce compte personnel de formation :

- ce compte s'alimente de 24 heures / an jusqu'à un total de 120 heures, puis 12 heures/ an jusqu'à un plafond de 150 heures.

Pour les agents de catégorie C ayant un niveau de diplôme inférieur au niveau V (CAP, BEP), le nombre d'heures comptabilisé est de 48 heures par an pour un plafond de 400 heures.

À noter :

- les heures déjà acquises et comptabilisées au titre du droit individuel à la formation (DIF) ont été reprises dans le CPF au 31 décembre 2016.

- les heures restent acquises même en cas de changement d'employeur.

- les heures acquises sont conservées tout au long du parcours professionnel de l'agent et mobilisables auprès de tout employeur public ou privé.

Formations et prise en charge :

- Sont concernées toutes les actions de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet professionnel.

- Sont prioritaires au sein du ministère de l'intérieur, les demandes visant à :

- acquérir le socle de connaissances et de compétences fondamentales ;
- prévenir une situation d'inaptitude physique ;
- suivre une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) validée par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

- Sont exclues, notamment :

- les formations qui entrent dans le plan de formation de l'employeur (formations T1 = formation au titre de l'adaptation aux fonctions exercées et T2 = formations au titre de l'évolution prévisible des métiers) ;
- les formations statutaires et promotionnelles ;
- les formations d'adaptation à l'emploi ;
- les formations spécialisées ;
- les préparations aux concours inscrites au plan national de formation qu'elles soient organisées au niveau national par la sous-direction du recrutement et de la formation, au niveau local et départemental par l'animateur de formation et régional par le délégué régional à la formation.

À noter :

Les frais pédagogiques exposés à l'occasion d'actions de formation autorisées, dans le cadre du compte personnel de formation, sont pris en charge par le ministère de l'intérieur pour chacun de ses agents dans la limite d'un plafond horaire de 15 euros.

L'instruction :

La demande de CPF doit être formulée par écrit par l'agent et validée par son supérieur hiérarchique.

Le dossier de demande doit comprendre impérativement :

- un formulaire de demande de mobilisation,
- une lettre de motivation,
- un programme détaillé de la formation (nombre d'heures et calendrier précis),
- 2 devis détaillés.

Les principaux acteurs du CPF sont les acteurs de la formation : animateur de formation des départements, délégué régional à la formation, conseiller mobilité carrière et directeur des ressources humaines.



TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique
- Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique



Action publique 2022, vaste programme de transformation de l'administration, a été lancé le 13 octobre 2017 et rassemble sous ce vocable différentes instances et lieux de concertations. Présenté par le gouvernement comme le grand débat de fond, sans tabou, sur l'avenir des services publics, AP 2022 a pour mission de réfléchir à l'avenir des services publics au regard des missions à abandonner ou à privatiser. Son instance principale de concertation est le Comité Action Publique (CAP 2022).

CAP 2022 est composé d'une trentaine de personnalités françaises et étrangères auquel a été adjoint, en parallèle, un comité Jeunes Action Publique 2022 (J22) constitué d'étudiants ou jeunes actifs de 19 à 29 ans de tous horizons et compétences qui d'après le Gouvernement « sera la caisse de résonance des aspirations et des propositions des jeunes générations dans ce chantier de transformation des politiques publiques »...

À noter qu'aucune organisation syndicale ne participe à ce comité, elles seront simplement auditionnées.

Le rapport CAP 22 a pour feuille de route de proposer des réformes structurelles et des économies significatives et durables sur 21 politiques publiques identifiées comme prioritaires (dont les politiques de sécurité, la justice, la défense, l'outre-mer, les politiques sociales, ...) à hauteur de 4,5 milliards d'euros à l'horizon 2020.

Annoncé initialement pour mars puis pour juin 2018, le rapport CAP22 et sa présentation ont été reportés jusqu'à ce que le gouvernement au final fasse savoir qu'il préférerait le scénario de réformes «au fil de l'eau» plutôt qu'une grande-messe annonçant un train de mesures d'ampleur mises en œuvre en 2019...Ces réformes seront déclinées dans les feuilles de route de chaque ministre.

Toutefois, d'ici à la fin de l'année, le Premier ministre présentera l'ensemble de ses décisions pour la transformation indispensable de l'action publique a fait savoir Emmanuel Macron devant les députés et sénateurs réunis en Congrès à Versailles le 9 juillet 2018. Les mesures annoncées à cette occasion seront mises en œuvre en 2019.

Le chef de l'État n'a pas caché que l'un des objectifs principaux de la transformation de l'action publique sera de dégager des économies. « Le Premier ministre présentera un plan de réforme de l'action publique avec deux objectifs : la baisse de la dépense publique et le retour de l'État et des services publics dans tous les territoires », précisant cependant que « la réorganisation de l'État se fera à travers davantage de présence dans les territoires et plus de souplesse pour une transformation profonde de l'action publique ». Selon lui, « il faut enrayer un mode d'action publique qui a toujours pesé sur les territoires ».

Cette volonté d'améliorer l'efficacité des services de l'État dans les territoires pourrait trouver sa concrétisation pour le ministère de l'Intérieur à travers les éléments d'information figurant dans la rédaction d'une circulaire en date du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale de l'État où trois principes ont été fixés par le Premier Ministre :

- Partir des attentes des concitoyens, avec un État déconcentré « entièrement tourné vers les besoins concrets et quotidiens »,
- Se positionner au plus près du terrain, avec un exercice des missions qui « devra se faire prioritairement au niveau départemental et infradépartemental »,
- Encourager la différenciation en permettant aux préfets de « s'adapter aux spécificités de chaque territoire ».

Les mesures qui découlent d'action publique 2022 :

Peu de mesures « choc » contrairement à ce qu'ont laissé entendre les fuites organisées dans la presse ces dernières semaines, mais des recommandations sans surprise et dans la ligne de celles défendues par le gouvernement en matière de modernisation de la fonction publique.

Les propositions du comité « Action publique 2022 », pour rénover le cadre RH de la fonction publique, plaident pour « bâtir un nouveau contrat social entre l'administration et ses collaborateurs ». Un intitulé qui fait écho – si ce n'était l'emploi du terme «collaborateurs» résolument inspiré du secteur privé – au «nouveau contrat social avec les agents» qu'a annoncé le Premier ministre lors du CITP (Comité interministériel de la transformation publique) du 1er février dernier qui a débouché sur la concertation lancée le 9 avril dernier autour de quatre chantiers prioritaires (définir un nouveau modèle de dialogue social, développer le recours au contrat, faire évoluer la politique de rémunération et faciliter les mobilités).

Le SAPACMI dénonce l'absence réelle de dialogue entre le Gouvernement et les organisations syndicales tant au niveau national que local (absence d'information, de transparence et de concertation). La circulaire du Premier ministre précitée en témoigne, puisqu'il est d'ores et déjà demandé aux préfets de produire de nouvelles orientations en matière d'organisation et de fonctionnement pour la seconde quinzaine d'octobre. Cela se fera donc dans la précipitation avec au mieux des consultations des instances locales de concertation en septembre : ce sera du pur affichage selon nous.



L'ordonnance N°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique institue (art.10) au bénéfice des fonctionnaires, sous certaines conditions, un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

Ces définitions ne concernent pas le régime de réparation de l'incapacité permanente du fonctionnaire.

1 - Conditions d'attribution :

Vous pouvez être placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service :

- si vous avez été victime d'un accident survenu, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal (en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service),
- si vous avez été victime d'un accident de trajet entre votre lieu de travail et votre résidence ou votre lieu de restauration pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service,
- ou
- si vous avez contracté une maladie dans l'exercice de vos fonctions.

2 - Présomption d'imputabilité au service pour les accidents de service et les maladies inscrites aux tableaux de maladies professionnelles :

L'accident de service, tel que défini, bénéficie d'une présomption d'imputabilité. Ce n'est donc pas au fonctionnaire ou à ses ayants droits d'apporter la preuve de l'existence d'un lien professionnel entre l'accident et le service. L'administration peut toutefois mettre en cause cette imputation si elle apporte la preuve de l'existence d'une faute personnelle ou d'une circonstance particulière détachant l'accident du service.

Toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles (articles L.461-1 et suivants du code de la sécurité sociale) et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau bénéficie également de la présomption d'imputabilité, sauf si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies.

Attention ! les cas de souffrance au travail ou de burn-out ne figurent pas sur ces tableaux.

3 - Reconnaissance de l'imputabilité au service pour les accidents de trajet et les autres accidents ou maladies :

- L'accident de trajet est reconnu imputable au service par décision de l'administration si le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants.

- Il en va de même pour les autres accidents n'entrant pas dans la définition de l'accident de service dont le fonctionnaire estime qu'elle a un lien avec le service.

- Toute maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles est reconnue imputable au service par décision de l'administration si le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans des conditions qui seront prévues par un décret en Conseil d'État.

La commission de réforme n'est pas consultée lorsque l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident est reconnue d'emblée par l'administration.

Dans le cas contraire, la reconnaissance peut intervenir après avis de la commission de réforme.

4- La durée du congé :

Il n'y a pas de durée maximale pour les titulaires. Il se prolonge :

- jusqu'à ce que vous soyez en état de reprendre votre service,

ou

- jusqu'à la mise à la retraite.

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire dans la fonction publique d'État, la durée du congé est limitée à 5 ans

5 - Rémunération :

Vous conservez l'intégralité de votre traitement jusqu'à ce que vous soyez en état de reprendre votre service ou jusqu'à votre mise à la retraite, ainsi que l'IFSE.

Vous restez également éligible au versement de la part CIA du RIFSEEP.

Le jour de carence, rétabli au 1er janvier 2018, ne s'applique pas.

6 - Remboursement des honoraires et frais médicaux :

Vous avez droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

7- Effet sur la carrière :

La durée du congé est assimilée à une période de service effectif pour l'avancement et les droits à la retraite.

8 - Effet sur les congés annuels :

Le congé est considéré comme service accompli.

Les congés non pris en fin de période de référence du fait de l'absence sont automatiquement reportés.

9 - Obligations :

Vous devez vous soumettre aux examens demandés par l'administration ou le comité médical, à tout moment, pour vérifier si votre état de santé nécessite le maintien en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Vous devez en outre :

- vous soumettre aux prescriptions et aux visites que votre état de santé nécessite,

- cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation à l'emploi),

- informer votre administration de tout changement de résidence.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de la rémunération, la perte du bénéfice du congé de maladie, une injonction de reprendre le travail.

10 - Fin du congé : à l'issue du congé, vous réintégrez votre emploi :

Vous pouvez être autorisé à travailler à temps partiel thérapeutique.

11 - Indemnisation :

Vous pouvez obtenir le bénéfice d'une allocation temporaire d'invalidité si l'accident de service a entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%, ou en cas de maladie professionnelle. Elle est cumulable avec le traitement. La commission de réforme donne un avis sur la réalité des infirmités et le taux d'invalidité.

En cas d'invalidité supérieure à 60%, une allocation supplémentaire peut être attribuée.

En cas d'aggravation, entraînant une incapacité d'exercer les fonctions, l'agent est mis à la retraite pour invalidité. L'allocation temporaire d'invalidité est transformée en rente viagère d'invalidité après avis de la commission de réforme. Elle est cumulable avec la pension de retraite.

12 - Constitution du dossier de demande :

Les divers imprimés sont à demander à votre service de ressources humaines.

Le dossier doit comprendre :

- la déclaration d'accident ou de maladie à transmettre par la voie hiérarchique avec l'arrêt de travail initial (dans les 24 heures suivant l'accident). La déclaration doit être signée par le chef de service,

- le rapport d'enquête doit obligatoirement comprendre la déposition des témoins dont le nom a été cité et être signé par le chef de service, la victime et les témoins (au cas où aucun témoignage ne pourra être recueilli, la victime devra certifier sur l'honneur l'authenticité de sa déclaration), le cas échéant :

- l'ordre de mission, la note de service indiquant le lieu, la date, la durée et l'objet de la mission,

- le certificat médical initial, dont l'original, indiquant la nature et le siège des blessures ainsi que la durée probable de l'incapacité. Chaque fois que cela lui sera possible, le médecin qui établit le certificat médical initial devra indiquer si la victime est atteinte d'infirmité préexistante,

- en cas d'accident de trajet : le questionnaire à remplir, le procès-verbal de police ou de gendarmerie éventuellement dressé lors de l'accident, les dépositions des témoins de l'accident, une carte routière ou plan de la ville sur lequel seront indiqués le point de départ, le point prévu pour l'arrivée, le lieu de l'accident, le trajet suivi.

Les textes :

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 21bis)

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (article 34)

Le temps partiel thérapeutique est une modalité d'organisation du temps de travail permettant à un fonctionnaire stagiaire ou titulaire de continuer à exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle de travail du fait de son état de santé.

Une circulaire du 15 mai 2018 présente la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique, ses modalités de fonctionnement ainsi que ses conséquences sur la situation administrative et la rémunération du fonctionnaire.

« Après un congé de maladie, un congé de longue maladie (CLM) ou un congé de longue durée (CLD), les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection »

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé,
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Concrètement, la demande doit être présentée par l'agent à son employeur accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant (pour lequel le médecin de prévention ou du travail peut être « un référent privilégié »). Ce dernier est invité à se prononcer également sur la quotité de temps de travail compatible avec l'état de santé du fonctionnaire.

De la même manière, le médecin agréé indique si l'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique est justifié et doit se prononcer également sur la quotité de temps de travail compatible avec l'état de santé du fonctionnaire.

Si les avis des deux médecins, traitant et agréé, ne concordent pas, le comité médical est saisi par l'employeur et rend son avis. À la suite de quoi l'employeur prend sa

décision. Un refus de sa part équivaut à une décision administrative défavorable qui doit être motivée au sens de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

À noter que la durée maximale d'un an de temps partiel thérapeutique s'apprécie au regard de l'affection ayant justifié l'octroi du congé de maladie précédant immédiatement la reprise en temps partiel thérapeutique. À la fin de la période de temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire reprend son service à temps plein sans avoir à solliciter l'avis du médecin agréé, du comité médical ou de la commission de réforme.

Quelles conséquences sur la rémunération et la situation du fonctionnaire ?

Le fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, quelle que soit la quotité accordée, perçoit l'intégralité de son traitement et de l'indemnité de résidence, ainsi que, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire conformément aux dispositions de la circulaire. Toutefois, le montant des primes et autres indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service.

Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme à temps plein pour :

- la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ;
- la constitution et la liquidation des droits à pension civile ;
- l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie.

Enfin, les droits à congé annuel et à RTT sont, dans ce cas, assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel de droit commun.

Textes de référence :

- Article 34 bis de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
- Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique

LE RECLASSEMENT FACILITÉ POUR LES FONCTIONNAIRES INAPTES

Le décret relatif à la période de préparation au reclassement des agents publics dont l'état de santé ne leur permet plus d'exercer leurs fonctions est paru au Journal officiel du 22 juin 2018.

Pendant une durée maximale d'un an, le fonctionnaire concerné bénéficiera d'un accompagnement individualisé, de formations et de la possibilité d'expérimenter d'autres types de fonctions ou d'autres univers professionnels,

y compris en dehors de son administration d'origine. Ce processus de transition sera construit par l'administration avec l'intéressé et fera régulièrement l'objet d'une évaluation.

Décret n°2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions



Une circulaire du 19 juillet précise le cadre juridique mis en place par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique applicable aux « **lanceurs d'alerte** » dans la fonction publique. Elle revient ainsi notamment sur les modalités de recueils des signalements et leur traitement, ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents.

Ce texte identifie les agents publics susceptibles de faire un signalement dans la fonction publique, ainsi que les destinataires de celui-ci. Il précise également tous les faits et actes susceptibles d'être signalés, les modalités encadrant les signalements effectués dans le cadre de la procédure prévue à l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016, ainsi que les mesures de garantie et de protection dont bénéficient les agents publics procédant à un signalement. Il précise aussi les garanties pour les agents mis en cause éventuellement par le signalement.

Est un lanceur d'alerte en vertu de l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 précitée « *une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance* ».

Sont susceptibles d'être signalés non seulement des actes mais également des faits, dès lors qu'ils sont susceptibles d'être constitutifs de l'une des qualifications précisées ci-dessous et qu'ils concernent l'organisme qui emploie l'agent auteur du signalement.

Sont exclus du dispositif de signalement les faits, informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, dès lors qu'ils sont couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client.



POUR EN SAVOIR PLUS

Circulaire NOR : CPAF1800656C du 19 juillet 2018, publiée sur circulaires.legifrance.gouv.fr le 20 juillet

**SYNDICAT AUTONOME DES PRÉFECTURES
ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**

11 Rue des Saussaies - 75008 Paris
Tél : 01 40 07 23 95
sapacmi@interieur.gouv.fr • www.sapacmi.fr



CALENDRIER DES PROCHAINES CAP

(2^e semestre 2018)

CAP NATIONALES D'AVANCEMENT DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Attachés : 27 septembre 2018

Secrétaires Administratifs : 02 octobre 2018

Adjoints Administratifs : 04 octobre 2018

CAP NATIONALES D'AVANCEMENT DES PERSONNELS TECHNIQUES

Ingénieurs : 16 octobre 2018

Contrôleurs : 04 octobre 2018

Adjoints techniques : 18 octobre 2018

