

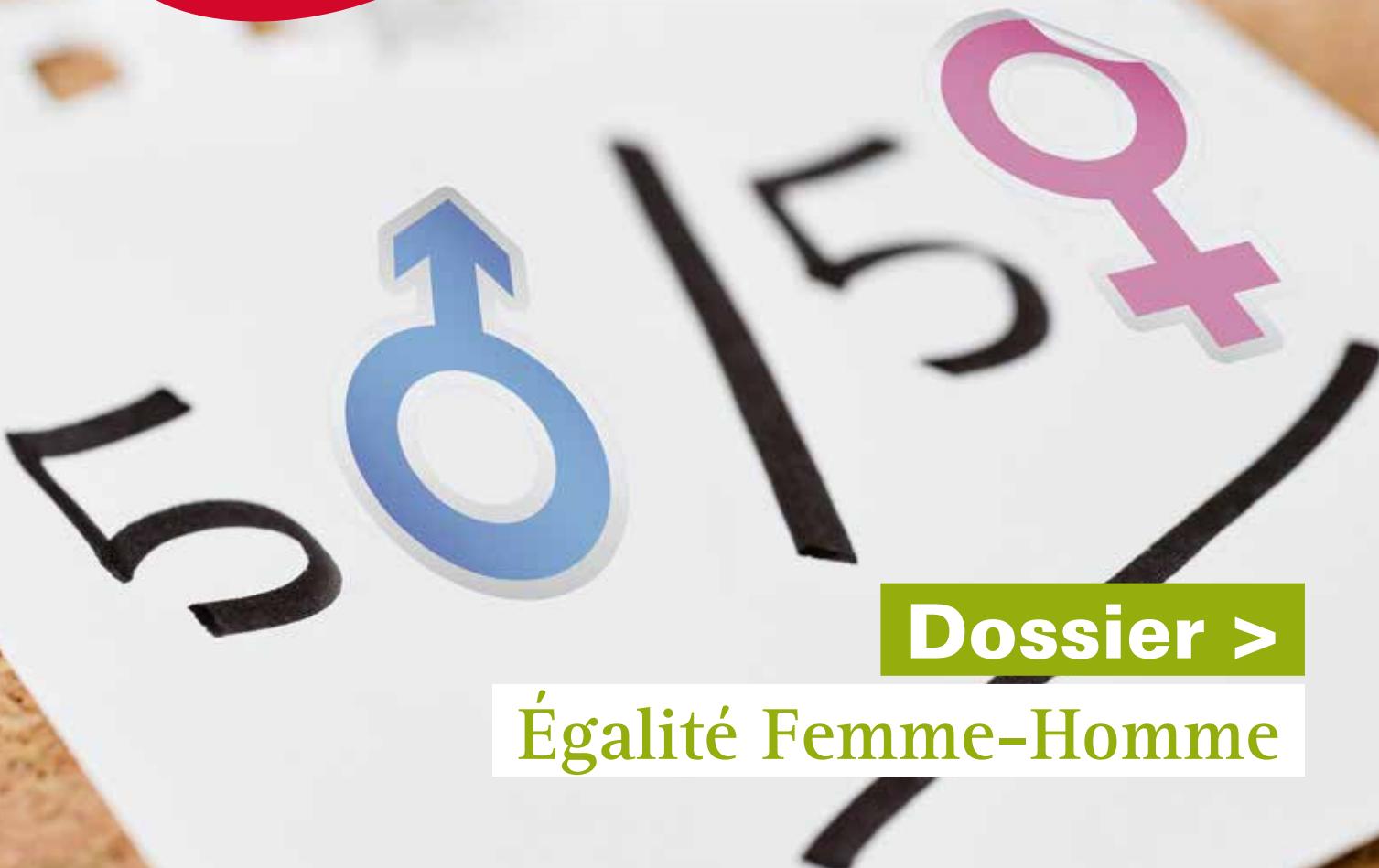
C

www.cdg59.fr

Avril 2017 | 35

Public

LE CDG59 PLUS QU'UNE INSTITUTION VOTRE PARTENAIRE



Interview

MARC PLATEAU



Déclarations

PATRIMOINE ET INTÉRÊTS :
LES AGENTS CONCERNÉS



Interview

PPCR : UNE DES PLUS
IMPORTANTES RÉFORMES
DE LA FONCTION
PUBLIQUE

CDG59

En 2 mots



Marc GODEFROY

Président du Cdg59
Maire de Lezennes
Conseiller départemental

Ce début d'année est marqué par la mise en œuvre de réformes profondes que nous avons souhaité aborder dans ce numéro de votre magazine.

Il s'agit de la fin de la retenue à la source pour les élus locaux, et de la déclaration de patrimoine et d'intérêts pour les directeurs généraux de services des communes de plus de 20 000 habitants.

Dans les deux cas, il s'agit d'aller vers plus de transparence et plus de clarté.

Pour les élus, en alignant le régime d'imposition de leurs indemnités sur le droit commun.

Pour les DGS, en s'assurant qu'aucun conflit d'intérêts n'est susceptible d'être invoqué dans le cadre de leurs fonctions.

**Aller vers
plus de
transparence
et de clarté**

LE ZOOM



La loi de finances 2017 modifie les règles du régime d'imposition des indemnités de fonction des élus en supprimant la retenue à la source spécifique de ces indemnités de fonction pour les soumettre aux règles de droit commun.

Par conséquent, depuis le 1^{er} janvier 2017, les indemnités de fonction des élus locaux sont versées sans déduction du montant de la retenue à la source applicable antérieurement. La réforme se traduit également par l'annulation de l'impôt sur le revenu dû au titre de ces indemnités par le crédit d'impôt de modernisation du recouvrement (CIMR).

A compter du 1^{er} janvier 2018, les indemnités de fonction des élus locaux seront soumises à l'impôt sur le revenu donc au prélèvement à la source

généralisé (comme l'ensemble des traitements et salaires perçus par les contribuables).

Toutefois les élus locaux continueront à bénéficier d'un abattement fiscal spécifique correspondant à la fraction représentative des frais d'emploi (allocation pour frais d'emploi). ■

En savoir plus

Site :

Loi n°2016-1917 de finances du 29 décembre 2016





Page 4

INCONTOURNABLES

4 RÉGLEMENTATION

INSERTION PROFESSIONNELLE

Conditions d'accueil des mineurs

Délibérer en concertation

5 À RETENIR

INTERVIEW DE MARC PLATEAU

Plan d'action du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

6 DOSSIER

ÉGALITÉ FEMME-HOMME

S'engager pour l'égalité professionnelle : un nouvel enjeu pour les collectivités

EN BREF

Les assemblées se féminisent, pas les présidences

Le Cdg59 s'engage



Page 8

REPÈRES

8 VIE PUBLIQUE

DÉCLARATIONS

Patrimoine et intérêts : Les agents concernés

EN MOUVEMENT

Nouveaux DGS/DGA

10 RESSOURCES HUMAINES

FIPHFP

L'obligation de reclassement dans la fonction publique

Réunions d'information



Page 11

C PRATIQUE

11 LE POINT SUR...

RECRUTEMENT

Non respect d'une promesse d'embauche

JURISPRUDENCE

Sanction disciplinaire et congé de maladie

PPCR

Une des plus importantes réformes de la fonction publique

BRÈVE

Partenariat Cdg59/CNRACL

14 FICHE PRATIQUE

La médecine préventive

et les instances médicales

15 CULTURE

À L'AFFICHE

4^e édition du Festival Handy'Arts
"J'ai quelque chose à dire"

Rencontres Nationales autour du papier recyclé

ÉVÉNEMENTS

Une journée à Paris

À LIRE

Bonheur à gogos !

Couleur nord

SUR LE WEB

Métropole Européenne de Lille

Magazine d'information

du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord
14 rue Jeanne Maillote - CS 71222 - 59013 Lille cedex

- **Téléphone :** 03 59 56 88 00
- **Courriel :** communication@cdg59.fr
- **Site internet :** www.cdg59.fr
- **Directeur de la publication :** Marc GODEFROY
- **Rédacteur en chef :** Roger VICOT
- **Comité de rédaction :** les directions du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord



- **Photos :** communication Cdg59 - Fotolia - iStock
- **Réalisation et impression :** SPID COM
- **Conception :** SPID COM
- **Dépôt légal :** avril 2017
- **ISSN :** 1964-5457
- **Tirage :** 4 400 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

INSERTION PROFESSIONNELLE

CONDITIONS D'ACCUEIL DES MINEURS

La procédure de dérogation permet aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux réglementés.

Selon les dispositions du décret du 10 juin 1985, l'autorité doit préalablement à la délibération satisfaire à certaines conditions.

D'une part, l'autorité territoriale doit avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels et mis en œuvre les actions de prévention.

Ensuite et avant toute affectation, l'autorité territoriale d'accueil doit avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité, les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé

la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle.

L'autorité territoriale doit également s'assurer de l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux. Enfin, et pour chaque jeune, un avis médical relatif à la compatibilité de l'état de santé de celui-ci avec l'exécution des travaux susceptibles de dérogation est obligatoire. ■

Contexte juridique

Le code du travail contient un certain nombre de dispositions qui réglementent les conditions de travail des mineurs. Le décret du 3 août 2016 décrit les procédures de dérogation permettant aux mineurs âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux réglementés. Sont ainsi concernés, les travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail ou encore les travaux temporaires en hauteur.

DÉLIBÉRER EN CONCERTATION

La délibération précise le secteur d'activité de l'autorité territoriale d'accueil, les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et la qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités.

Le projet de délibération est élaboré par l'autorité territoriale en lien avec l'assistant ou le conseiller de prévention compétent. La délibération est transmise pour information aux membres du CHSCT. ■

En savoir plus

La liste complète des travaux susceptibles de dérogation est disponible sur le site du CdG59 dans la rubrique prévention.

Site : www.cdg59.fr



> Interview Marc PLATEAU

PLAN D'ACTION DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)



Marc PLATEAU,
Maire de Malincourt,
Vice - Président du Cdg59
en charge de la santé,
la sécurité, l'action
et la protection sociale,
Président du CHSCT du Cdg59

Lors de leurs travaux du mois de décembre, les deux collèges composant le CHSCT ont décidé d'engager à compter du 1^{er} janvier 2017, un programme d'intervention sur le terrain.

► **Quelles sont les collectivités concernées ?**

Sont concernés les collectivités et établissements publics qui dépendent du CHSCT du Cdg59.

La réglementation rappelle en effet que les membres du comité procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

► **Quelles actions seront mises en place ?**

Trois types d'action ont été retenus :

- l'organisation de délégations spontanées dans les collectivités afin de faire le point sur les conditions de mise en œuvre des règles générales relatives à l'hygiène et la sécurité ;
- des enquêtes d'accidentologie afin de déterminer les causes des accidents graves ou répétitifs ;
- des entretiens spécifiques en lien avec l'émergence des risques psychosociaux et notamment dans des situations graves telles

que les tentatives de suicide en lien avec l'environnement professionnel.

► **Combien de visites seront organisées en 2017 ?**

A titre des délégations spontanées, 12 visites seront programmées cette année.

► **Pourquoi mettre en œuvre ces actions ?**

Comme je l'indiquais dans le courrier que j'ai adressé aux collectivités et établissements publics concernés, en ma qualité de maire d'une petite collectivité, je suis confronté comme beaucoup de mes collègues à la complexité de la réglementation.

Comme je le rappelais également, ces actions s'inscrivent dans une démarche de progrès afin de faire avancer la prévention au quotidien. Dans cet esprit, la présence des membres du CHSCT est un gage de réussite de cette démarche.

Les prochaines réunions de réseau menées avec les assistants et conseillers de prévention se dérouleront les :

- 6 avril à Méteren
- 22 juin à Rieulay
- 12 octobre à Lezennes

ÉGALITÉ FEMME-HOMME

S'engager pour l'égalité professionnelle : un nouvel enjeu pour les collectivités

L'égalité professionnelle est au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. Premier employeur de France, elle se doit d'être exemplaire en la matière, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Si on est tenté de penser que la fonction publique est moins soumise aux inégalités, elle doit cependant ne pas négliger cette matière. La fonction publique compte 61 % de femmes dans ses effectifs, toutefois on constate le maintien de la spécialisation selon les sexes des différents métiers (souvent reliés à des régimes indemnitaire différents) et la persistance de la sous-représentation des femmes au sein de l'encadrement supérieur. A cela peut parfois s'ajouter un accès plus difficile à la formation, à la promotion, à certains postes..., entre autres parce que les systèmes de gestion ne s'adaptent pas autant que possible à la nécessité de concilier les temps privés et professionnels (horaires, temps partiels, travail à distance...).

Au-delà des inégalités en son sein, de par sa place, son rôle et ses missions auprès de la population, la fonction publique dans ses projets



et ses actions a toute opportunité et légitimité à œuvrer en faveur de cette égalité de manière bien plus large. Les inégalités sont socialement présentes partout et sont notamment amenées par les stéréotypes et préjugés dès l'enfance. Il est de ce fait important de sensibiliser et de mettre en place des actions pour l'ensemble

de la population qui prennent en compte cet existant avec pour objectif d'avancer sur ce long chemin de l'égalité Femme-Homme.

→ TROIS AXES DE DEVELOPPEMENT POUR AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Le rôle politique : s'engager pour une représentation équilibrée femmes hommes dans l'action politique et citoyenne.

Il est de la responsabilité de chaque employeur territorial de répondre à l'obligation des dispositifs législatifs récents et d'instaurer progressivement une politique du genre égalitaire.

professionnelle : activités



La loi Sauvadet du 12 mars 2012

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013.

La loi du 23 juillet 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

- **Ex :** Introduire des critères dans l'organisation de réunions publiques et dans le cadre de la démocratie participative facilitant et favorisant la participation des femmes (choix des créneaux horaires et des lieux adaptés, communication ciblée, accueil des enfants...).

Le fonctionnement interne : tendre vers l'exemplarité en temps qu'employeur.

- **Ex :** Adopter une charte des temps offrant des possibilités de concilier au mieux vie professionnelle et personnelle (variation possible des heures d'arrivée et de départ, éviter les horaires de fin de journée pour les réunions, organiser des possibilités de travailler à distance, organiser la formation au plus proche en tenant compte des temps de travail...).

La mise en œuvre des politiques publiques : vérifier l'impact des actions sur les femmes et les hommes.

- **Ex :** L'ensemble des projets et actions à destination du public sont-ils pensés et bénéficient-ils à tous de manière égalitaire ? Est-ce que les créneaux horaires et les activités prévus dans les équipements sportifs amènent une fréquentation filles et garçons ? Les activités en centre de loisirs ne sont-elles pas trop stéréotypées... ?

Dans sa démarche de projet pour l'égalité professionnelle Femme-Homme, le Cdg59 a été accompagné par Mesdames Maleka DILMI et Michèle PREFAUT, consultantes égalité au sein du CORIF. Le CORIF (Conseil, Recherche, Ingénierie, Formation pour l'Egalité entre les femmes et les hommes), association régionale, travaille depuis plus de 30 ans sur les questions d'égalité et accompagne les acteurs privés/publics et les dynamiques de territoire pour faire avancer cette égalité.

Adresse : 145 rue des stations 59000 LILLE

Contact : 03.20.54.73.55

contact@corif.fr - mprefaut@corif.fr - mdilmi@corif.fr



Cette action : Accompagner les acteurs de l'entreprise dans leur démarche égale est financée par l'Union Européenne avec le Fonds Social Européen

EN BREF

Les assemblées se féminisent, pas les présidences



- **Conseils régionaux :** présidentes 17,6% (chiffres 2015)
- **Conseils départementaux :** présidentes 9,9% (chiffres 2015)
- **Communes :** maires 16% (chiffres 2014)

Plafond de verre dans la Fonction Publique (état, territoriale et hospitalière confondues)

- **FPE :** 30% de femmes dans les corps et emplois à la décision du gouvernement
- **FPT :** 28% de femmes occupent les emplois de direction
- **FPH :** 48% de femmes en direction d'hôpital

Ministère des familles, de l'enfance et du droit des femmes.

Plafond de verre : désigne les obstacles visibles et invisibles qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités.

Champ : emplois principaux, hors bénéficiaires de contrats aidés.

Source : SIASP, Insee, traitement DGAFP 2013

Le Cdg59 s'engage

Accompagné par le CORIF, le Cdg59 a établi et analysé son rapport de situation comparée et bâti son plan d'action. La démarche tournée vers les services internes est également une expérience pouvant être partagée avec l'ensemble des collectivités qui souhaitent se lancer dans un tel projet.

Ces éléments feront l'objet d'une présentation aux organisations syndicales ainsi qu'au Conseil d'administration très prochainement.

> Déclarations

PATRIMOINE ET INTÉRÊTS : LES AGENTS CONCERNÉS



Déclarations de patrimoine et d'intérêts : certains agents publics sont désormais concernés par des dispositions qui visent à davantage de transparence de la vie publique. Une conséquence directe de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016.



Site de télé-déclaration sécurisée « ADEL » de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (<https://declarations.hatvp.fr>)

A chaque étape, le site fournit une aide aux informations demandées et propose un dispositif de transmission des pièces justificatives permettant également de conserver une copie de la déclaration transmise.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique conserve ces déclarations jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin des fonctions au titre desquelles elles ont été déposées.

→ LA DÉCLARATION DE SITUATION PATRIMONIALE

L'obligation de déclaration de situation patrimoniale concerne, dans la fonction publique territoriale, les emplois de directeur général des services des régions, des départements et des communes de plus de 150 000 habitants mais également les emplois de directeur général ou de directeur des établissements publics suivants :

- Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 150 000 habitants ou assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants
- Les syndicats mixtes exclusivement constitués des collectivités territoriales ou de groupements de collectivités territoriales assimilés à des communes de plus de 150 000 habitants

- Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)
- Les centres de gestion assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants.

Les agents concernés par cette déclaration de situation patrimoniale qui ont déjà établi une déclaration à un autre titre ne doivent plus en effectuer.

La déclaration de situation patrimoniale comporte l'identification du déclarant, les immeubles bâties et non bâties, les parts de société civiles immobilières, les valeurs mobilières non cotées en bourse, les instruments financiers, les assurances vie ainsi que les comptes bancaires courants et les produits d'épargne, les véhicules à moteur, les fonds de commerce, les biens mobiliers et immobiliers et comptes détenus à l'étranger et les éléments du passif.

* Les fonctionnaires stagiaires et titulaires et les agents contractuels qui occupent à la date du 1^{er} février 2017 l'un des emplois concernés par l'obligation de déclaration de situation patrimoniale transmettent à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique leur déclaration dans un délai de six mois à compter de cette date .

En savoir plus

www.cdg59.fr/conseil/conseil statutaire/CDG INFO 2017-9 ET 2017-10



En plus de ces éléments, la déclaration de fin de fonctions doit comporter la date de fin de fonctions, les revenus perçus chaque année depuis le début des fonctions et les événements majeurs ayant affecté la composition du patrimoine du déclarant.

La déclaration de situation patrimoniale, la déclaration complémentaire comportant toute modification substantielle des éléments du patrimoine et la déclaration de fin de fonctions sont à adresser à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique dans un délai de deux mois par voie électronique.

En revanche, la déclaration d'intérêts doit être remise à l'autorité de nomination préalablement avant la date de celle-ci et concerne les emplois :

- de directeur général des services et directeur général adjoint des services des régions, des départements, des communes et EPCI de plus de 80 000 habitants,
- de directeurs généraux des services techniques des communes et EPCI de plus de 80 000 habitants,
- de directeur général ou de directeur des établissements publics suivants :
 - ↳ les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants,
 - ↳ les syndicats mixtes exclusivement constitués des collectivités territoriales



ou de groupements de collectivités territoriales assimilés à des communes de plus de 150 000 habitants,

- ↳ le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT),
- ↳ les centres de gestion et centres interdépartementaux de gestion assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants.

- de directeur d'une délégation du CNFPT,
- de référent déontologue.

La déclaration d'intérêt comporte l'identification du déclarant, les activités professionnelles rémunérées ou gratifiées, les activités de consultants, les participations aux organes dirigeants d'un organisme public ou privé, les activités professionnelles exercées par le conjoint, les fonctions et mandats électifs.

Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts fait l'objet d'une déclaration complémentaire dans un délai de deux mois.

EN MOUVEMENT

NOUVEAUX MAIRES



→ BEUVRAGES

Marie-Suzanne COPIN, précédemment première adjointe a été élue maire le 03 janvier 2017. Elle succède à Monsieur André LENQUETTE, décédé.



→ FEIGNIES

Patrick LEDUC, précédemment conseiller municipal à Feignies a été élu maire le 11 décembre 2016. Il succède à Chantal LEPINOY, retraitée.

NOUVEAUX DGS/DGA



→ COMMUNAUTÉ DE COMMUNES FLANDRE INTÉRIEURE

Thomas LELEU, précédemment Directeur Aménagement et Développement à la CCFI a été nommé DGA le 15 novembre.



→ COMMUNAUTÉ DE COMMUNES FLANDRE INTÉRIEURE

Benjamin DESPLANQUE, précédemment Directeur Administration Générale à la CCFI a été nommé DGA le 15 novembre 2016.



→ SEQUEDIN

Xavier DEWIDEHEM, précédemment DGS au Syndicat intercommunal EURALYS a été nommé Directeur général des services le 1^{er} janvier 2017. Il succède à Arnaud BOCQUET DGS à Pléneuf-Val-André (Bretagne).



→ COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DE LA PORTE DU HAINAUT

Djamel AÏT OUALI, précédemment DGS à Anzin a été nommé Directeur général adjoint.

FIPHFP

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emplois ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes

(article 81 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

Selon la jurisprudence administrative, le droit au reclassement professionnel pour inaptitude physique constitue un principe général du droit.

Dans cette optique, l'ordonnance 201-53 du 26 janvier 2017 met en place une période de préparation au reclassement qui pourrait être mobilisée par les employeurs publics, pour accompagner les agents devenus inaptes ou en cours de l'être et dont les besoins de reconversion sont avérés.

D'une durée maximale d'un an avec traitement, cette période de préparation au reclassement qui vaut service effectif permettra ainsi à l'employeur public de proposer une solution de reclassement aux agents reconnus inaptes à leurs fonctions mais dont l'inaptitude définitive à tout emploi public n'a pas été prononcée. ■

Les principes d'intervention du FIPHFP

Le FIPHFP accompagne les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou les aide à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap. Dans cette optique d'insertion et de maintien dans l'emploi, le FIPHFP peut financer des aides individuelles matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation.

Renforcer l'accessibilité numérique

Face aux enjeux de l'accessibilité, le FIPHFP accompagne les employeurs publics dans la mise en accessibilité de leurs sites « web » et/ou « internet » par une prise en charge financière des audits d'accessibilité, intégrant si besoin un accompagnement des améliorations par un prestataire spécialisé.

RÉUNIONS D'INFORMATION

Le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Depuis le 1^{er} janvier 2017, le FIPHFP a renouvelé son catalogue des interventions.

Le Cdg59 organise en avril et mai, des réunions d'information où seront abordés les thèmes suivants :

- l'obligation de reclassement dans la fonction publique ;
- le nouveau catalogue des interventions ;
- la mise en accessibilité des sites Internet.

Ces réunions se dérouleront les :

- 25 avril à Wormhout (lieu à confirmer)
- 27 avril à Aniche (lieu à confirmer)
- 18 mai à (lieu à confirmer)
- 15 juin à Lezennes (lieu à confirmer)



RECRUTEMENT

NON RESPECT D'UNE PROMESSE D'EMBAUCHE

La promesse d'embauche constitue un engagement de l'employeur au recrutement d'un candidat à une offre d'emploi ou encore au changement d'affectation d'un fonctionnaire.

Pour être considérée comme une promesse d'embauche, l'engagement de l'autorité territoriale doit respecter certaines conditions de forme. La promesse d'embauche doit être écrite et préciser les éléments suivants :

- l'emploi proposé au candidat retenu (définition du poste),

➤ la date d'entrée en fonction envisagée.

Elle peut également préciser d'autres éléments tels que la rémunération proposée et le lieu de travail.

En cas de promesse faite par un employeur public à un agent, un manquement à cet engagement pourra être considéré par le juge administratif, en fonction des circonstances, comme une faute susceptible d'engager sa responsabilité et condamner celui-ci à des dommages-intérêts.

**CAA Nantes du 21 octobre 2016,
req. n° 15NT0110**

Considérant qu'il résulte de l'instruction qu'après avoir procédé à son entretien le maire de Vannes-sur-Cosson a, par une lettre du 25 juin 2013, informé Mme F... que sa candidature au poste de secrétaire de mairie avait été retenue et l'a conviée à un rendez-vous le 1^{er} juillet 2013 afin de fournir à l'administration tous documents utiles et de fixer les termes de son contrat ; qu'au cours de cette entrevue, qui s'est tenue avec la 2^e adjointe au maire missionnée par celui-ci, les conditions de son embauche et, en particulier, les éléments précis de sa rémunération, ont été communiqués à l'intéressée ; que, cependant, le contrat définitif adressé à Mme F... le 28 août 2013 n'a pas repris ces éléments, un traitement correspondant à l'indice brut de 374 ayant été substitué à l'indice brut de 449 initialement annoncé ; que ces éléments sont de nature à caractériser la méconnaissance par la commune des assurances qu'elle avait fournies deux mois auparavant à Mme F... ; que le non respect ainsi constitué de la promesse d'embaucher Mme F... à un niveau de rémunération auquel la commune s'était engagée constitue une faute de nature à engager la responsabilité de cette collectivité.

JURISPRUDENCE

SANCTION DISCIPLINAIRE ET CONGÉ DE MALADIE

Jusqu'à présent, la jurisprudence des Cours administratives d'appel faisait obstacle à l'application d'une sanction disciplinaire dès lors que l'agent concerné était placé en congé de maladie. L'exécution de la sanction ne pouvait intervenir qu'au terme de la période de maladie.

Le Conseil d'Etat, dans un arrêt en date du 6 juillet 2016, est revenu sur cette jurisprudence en indiquant que la circonstance qu'un agent soit placé en congé pour maladie ne faisait pas

obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur de la sanction disciplinaire.

Pour le Conseil d'Etat et en l'espèce, les droits statutaires à maladie ne peuvent avoir pour effet de placer l'agent faisant l'objet d'une révocation dans une situation plus favorable que celle d'un agent ne bénéficiant pas d'un congé de maladie. En conséquence, l'interruption de la rémunération liée à la révocation ne saurait être reportée en raison de ce congé.



Interview

PPCR

UNE DES PLUS IMPORTANTES RÉFORMES DE LA FONCTION PUBLIQUE



Directrice générale adjointe du Cdg59, Marie-Christine DEVAUX détaille les transformations apportées par la réforme des Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR)

► En quoi consiste cette réforme ?

La réforme PPCR est une des plus importantes réformes qu'aït connue la Fonction Publique Territoriale depuis la parution des statuts particuliers.

C'est une réforme qui concerne les 3 fonctions publiques et qui prévoit l'intégration d'une partie des primes dans le traitement indiciaire, l'introduction d'un abattement primes /points en contrepartie et la mise en place d'une cadence unique d'avancement d'échelon.

Cette réforme est progressive entre 2016 et 2020 et concerne tous les cadres d'emplois. En 2016, elle a concerné la catégorie B et les cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A. Elle se généralise à l'ensemble des fonctionnaires en 2017.

► Que pensez vous de l'abattement primes/points ?

C'est un dispositif créé en contrepartie de

la revalorisation indiciaire résultant de l'intégration des primes dans le traitement indiciaire qui permettra aux fonctionnaires d'avoir une meilleure base indiciaire pour le calcul de leur retraite puisque les fonctionnaires CNRACL n'ont pas de cotisations retraite sur leurs primes à l'exception du RAFP.

Une première étape de transformation primes/points d'indice a été engagée en 2016 à hauteur de 6 points majorés pour les catégories B puis 4 points majorés pour les catégories C en 2017 et 9 points majorés pour les catégories A entre 2017 et 2018.

Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que de très faibles primes ou aucune prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire et une augmentation de leur pouvoir d'achat.

Pour ceux faisant valoir leur droit à la retraite, cette mesure permettra une augmentation de leur pension et de leur pouvoir d'achat.

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

fiche « carrières »

Fiche « carrières » Année 2017
Décrets n° 2016-1798 et n° 2016-1799 du 20/12/2016

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX

ATTACHE HORS CLASSE
(grade à accès fonctionnel)

Seul démographique : communes de + 10 000 habitants, autres collectivités territoriales, SDIS, OPH de + 2000 logements et des publics locaux assimilés à une commune de + 10 000 habitants ou à un département.

| ECHELONE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----------------------------------|-----|-----|-----|-------|-----|------|
| I.B. | 764 | 834 | 882 | 929 | 979 | 1022 |
| I.M. | 645 | 683 | 719 | 755 | 793 | 826 |
| Durée de carrière (11 ans 6 mois) | 2a | 2a | 2a | 2a 6m | 3a | |

TABLEAU D'AVANCEMENT (avis de la C.A.P.)
Conditions d'accès à l'échelon spécial :

- Justifier d'au moins 3 ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon du grade d'attaché hors classe et exercer leurs fonctions dans les communes de + de 40 000 habitants et les autres collectivités territoriales et dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de + de 40 000 habitants ou à un département, les SDIS et les OPH de + de 5 000 logements.
- Les attachés hors classe ayant atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

FILIERE ADMINISTRATIVE CATEGORIE A

Décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 modifié
Décret n° 87-1100 du 30 décembre 1987 modifié

| ECHELON SPECIAL | I.B. | I.E.A. |
|-----------------|------|--------|
| | I.B. | * |

► La cadence unique d'avancement d'échelon : Quel impact ?

La cadence unique d'avancement d'échelon personnifie les fonctionnaires territoriaux qui voient leur carrière se dérouler sur une durée plus longue dans l'attente de déterminer des critères qui tiennent compte de leur réelle valeur professionnelle alors qu'ils avançaient le plus souvent à la durée minimale.

► Quel constat pouvez-vous apporter ?

Les agents ont une amélioration de carrière et il est prévu que chaque agent progresse au minimum sur 2 grades tout au long de sa carrière. Cette réforme représente-t-elle un coût pour les employeurs publics ?

On note effectivement une certaine inquiétude des employeurs qui constatent une augmentation de la masse salariale.

► Qu'en est-il de la réforme des attachés territoriaux ?

Le cadre d'emplois se voit appliquer la réforme PPCR et une rénovation des grades avec la création du grade d'attaché hors classe à accès réservé aux attachés principaux et directeurs territoriaux justifiant de l'occupation préalable de certaines fonctions d'un niveau élevé de responsabilités et la mise en extinction du grade de directeur territorial qui peut néanmoins exercer ses fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants.

► Existe-t-il d'autres axes de travail ?

Suite à la réforme PPCR, la Direction « Développement des carrières » du Cdg59 transmet aux collectivités les arrêtés de reclassement des 26 000 agents gérés.

Les derniers décrets de transposition du régime indemnitaire RIFSEEP aux techniciens, agents de maîtrise et adjoints techniques sont en attente de parution.

Le prochain gros chantier concerne les élections professionnelles qui auront lieu fin 2018 avec la création de commissions consultatives paritaires pour les contractuels des catégories A, B et C.

Le Cdg59 commence d'ores et déjà à travailler pour fournir les effectifs au 1^{er} janvier 2018 ainsi que la répartition hommes-femmes de chaque électoral.

En savoir plus

Site : www.cdg.fr/conseil/
conseil statutaire/
CDG INFO 2016-1 et 2016-13



BRÈVE

Partenariat Cdg59/CNRACL

Depuis 1985, le Cdg59 a signé une convention de partenariat avec la Caisse des Dépôts. A ce titre, le Service Retraite du Cdg59 remplit essentiellement deux missions :

- d'une part, il contrôle les **dossiers de la CNRACL** complétés par les collectivités qui lui sont affiliées :
 - dossiers papier : validation, régularisation, rétablissement ;
 - dossiers dématérialisés via les services en ligne :
 - demande d'avis préalable ou Liquidation de pension CNRACL : déterminant pour l'étude d'un droit à pension, avec pièces justificatives ;
 - ces dossiers doivent transiter par le Cdg59 ;
 - gestion de Comptes Individuels Retraite, Simulation de calcul : pour simple **contrôle de cohérence**, sans pièces justificatives.
- d'autre part, il renseigne les collectivités (personnes chargées du traitement des dossiers CNRACL au sein des collectivités affiliées au Cdg59) sur la **réglementation** du régime spécial et aide à la réalisation d'estimations de pensions CNRACL.

A ce titre, le Cdg59 organise des **ateliers d'information** sur la réglementation générale et sur la saisie des dossiers dématérialisés à l'attention des gestionnaires des collectivités territoriales.

Prochainement, le Cdg59 mettra à votre disposition un **formulaire en ligne** qui vous permettra d'émettre vos souhaits en matière d'information.

LA MÉDECINE PRÉVENTIVE ET LES INSTANCES MÉDICALES

RÔLES RESPECTIFS DU MÉDECIN AGRÉÉ ET DU MÉDECIN DE PRÉVENTION

Selon les dispositions de l'article 11-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, les rôles respectifs du médecin de prévention et du médecin agréé s'exercent de façon complémentaire : le médecin agréé vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public correspondant aux fonctions postulées ; le médecin de prévention vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent.

En outre, le médecin de prévention :

- > peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent ;
- > est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents ;
- > peut proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes.

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée et le comité d'hygiène ou, à défaut, le comité technique paritaire doit en être tenu informé.

LES VISITES MÉDICALES PARTICULIÈRES À L'INITIATIVE DES COLLECTIVITÉS

Les autorités territoriales peuvent solliciter le service de médecine préventive afin d'organiser une visite médicale particulière lorsque l'état de santé de l'un de leur agent le justifie.

Compte tenu de la particularité de ces demandes, il est préconisé de respecter deux règles qui sont de nature à faciliter le travail du médecin :

- > la demande de la collectivité ou de l'établissement public doit être motivée. A ce titre, tous les éléments de contexte doivent être portés à la connaissance du médecin ;
- > l'agent doit être tenu informé des

motifs de cette demande. Un entretien préalable entre l'agent et sa hiérarchie est recommandé.

LES DEMANDES DE VISITE À L'INITIATIVE DES AGENTS

Selon les dispositions de l'article 20 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, les agents des collectivités et établissements publics bénéficient d'un examen médical périodique au minimum tous les deux ans. Dans cet intervalle, les agents qui le demandent bénéficient d'un examen médical supplémentaire.

En application de ces dispositions, une collectivité ou un établissement public ne peuvent s'opposer à ces demandes. Celles-ci doivent être adressées au service de médecine préventive.

Par ailleurs, il est rappelé qu'aucune disposition n'oblige l'agent qui demande un examen supplémentaire à prévenir sa collectivité préalablement. Toutefois, les collectivités peuvent inviter leurs agents à les informer préalablement, au cours d'un entretien préalable par exemple, de façon à ce que le médecin de prévention puisse disposer de toutes les informations.

LA COMMUNICATION DU DOSSIER MÉDICAL

La loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a donné un support législatif au dossier médical en santé au travail : elle en précise le contenu et les règles de communication.

Ainsi, l'article L4624-2 du code du travail issu de cette loi précise que « un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L.4624-1 ».

Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé

publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier.

Dans un rapport adopté les 17 et 18 décembre 2015, le Conseil National de l'Ordre des Médecins a rappelé que sont notamment communicables :

- > la correspondance technique avec la collectivité qui équivaut à un compte rendu et qui est une pièce du dossier médical ; mais aussi les propositions faites par le médecin de prévention à l'employeur ;
- > les courriers de l'employeur au médecin de prévention.

Les documents mettant en cause des tiers en tout ou partie ne sont pas communicables.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

L'article 8 de l'ordonnance du 19 janvier 2017 prise en application de l'article 44 de la loi du 8 août 2016 vise à simplifier et à améliorer l'accès au temps partiel thérapeutique. Il supprime la condition de six mois d'arrêt continu pour une maladie d'origine non professionnelle avant l'ouverture du droit. Ainsi, l'avis de l'instance médicale compétente ne sera requis que pour les seuls cas où les avis du médecin traitant et du médecin agréé par l'administration ne sont pas concordants.

En savoir plus

Retrouvez l'analyse de ce texte sur le site Internet du Cdg59 dans la rubrique prévention. Site : www.cdg59.fr



... à lire, à voir

“Sans un minimum de loisir, pas de travail créateur, par conséquent pas de culture ni de civilisation.”
Roy Lewis Journaliste, sociologue et romancier anglais

À l'affiche

4^e ÉDITION DU FESTIVAL HANDY'ARTS

“J'AI QUELQUE CHOSE À DIRE”
SPECTACLE VIVANT / THÉÂTRE



Les associations médico-sociales et sanitaires du Cambrésis vous proposent le festival Handy'Arts. Il s'agit de mettre les personnes en situation de handicap sur le devant de la scène à l'aide d'un festival d'arts réunissant des expositions et des spectacles.

5 expositions seront présentées :
 - Bibliothèque du Cateau-Cambrésis,
 - Musée Départemental Matisse,
 - Piscine de Caudry,
 - Ecole des Beaux-Arts de Cambrai,
 - Centre Hospitalier de Cambrai.

Parallèlement 4 spectacles se tiendront :
 ➤ **Le 26 avril** au Marché Couvert de Cambrai pour un concours de clips vidéo ouvert aux établissements mais surtout aux écoles, collèges et lycées.
 Ainsi plus de 10 clips seront proposés.

➤ **Le 28 avril** pour la soirée de clôture au Théâtre de Cambrai.

Cambrai du 4 avril 2017 au 28 avril 2017

→ https://lenord.fr/jcms/prd1_467365/4e-edition-du-festival-handy-arts-j'ai-quelque-chose-a-dire

RENCONTRES NATIONALES AUTOUR DU PAPIER RECYCLÉ

LE 28 AVRIL 2017 - LILLE
DE 8H30 À 11H30

À L'HÔTEL HERMITAGE GANTOIS À LILLE

Alors que le premier accord universel sur le climat vient d'être adopté à la COP21, et suite à la récente loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte, le papier recyclé s'invite à une table ronde sur l'économie circulaire.

→ [www.recycle-engage.com/
event-lille-2016/](http://www.recycle-engage.com/event-lille-2016/)

Événements

UNE JOURNÉE À PARIS

Jeudi 8 Juin 2017



Forum villes et territoires intelligents, numérique, qualité de vie, usages : les clés pour devenir une collectivité « smart » !

Plus que jamais d'actualité, la « smart city » est considérée comme le modèle de développement privilégié des territoires de demain.

→ [http://evenements.infopro-digital.com/
gazette-des-communes/conferences/](http://evenements.infopro-digital.com/gazette-des-communes/conferences/)

À lire

BONHEUR À GOGOS !

Auteur : Jean-Louis Fournier
Editeur : Payot - 15 €



Psys, coachs en tous genres, livres remplis de trucs miracles qui peuvent tout changer : Jean-Louis Fournier dans « Bonheur à gogos », se moque de toutes les recettes censées nous rendre heureux. Et c'est un vrai bonheur...

COULEUR NORD

Ludivine Fasseu (Auteure)
Frédéric Astier (Photographie)
Editeur Chamina - 24 €

Ludivine Fasseu nous fait partager sa profonde connaissance des gens du Nord et les mille richesses du département. Frédéric Astier est photographe professionnel. Il arpente le département du Nord depuis 2006, à la recherche de sujets inédits, dans un territoire en perpétuel renouvellement qui réunit une côte littorale, une grande agglomération moderne et des campagnes rurales où la tradition demeure.

Sur le web

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE



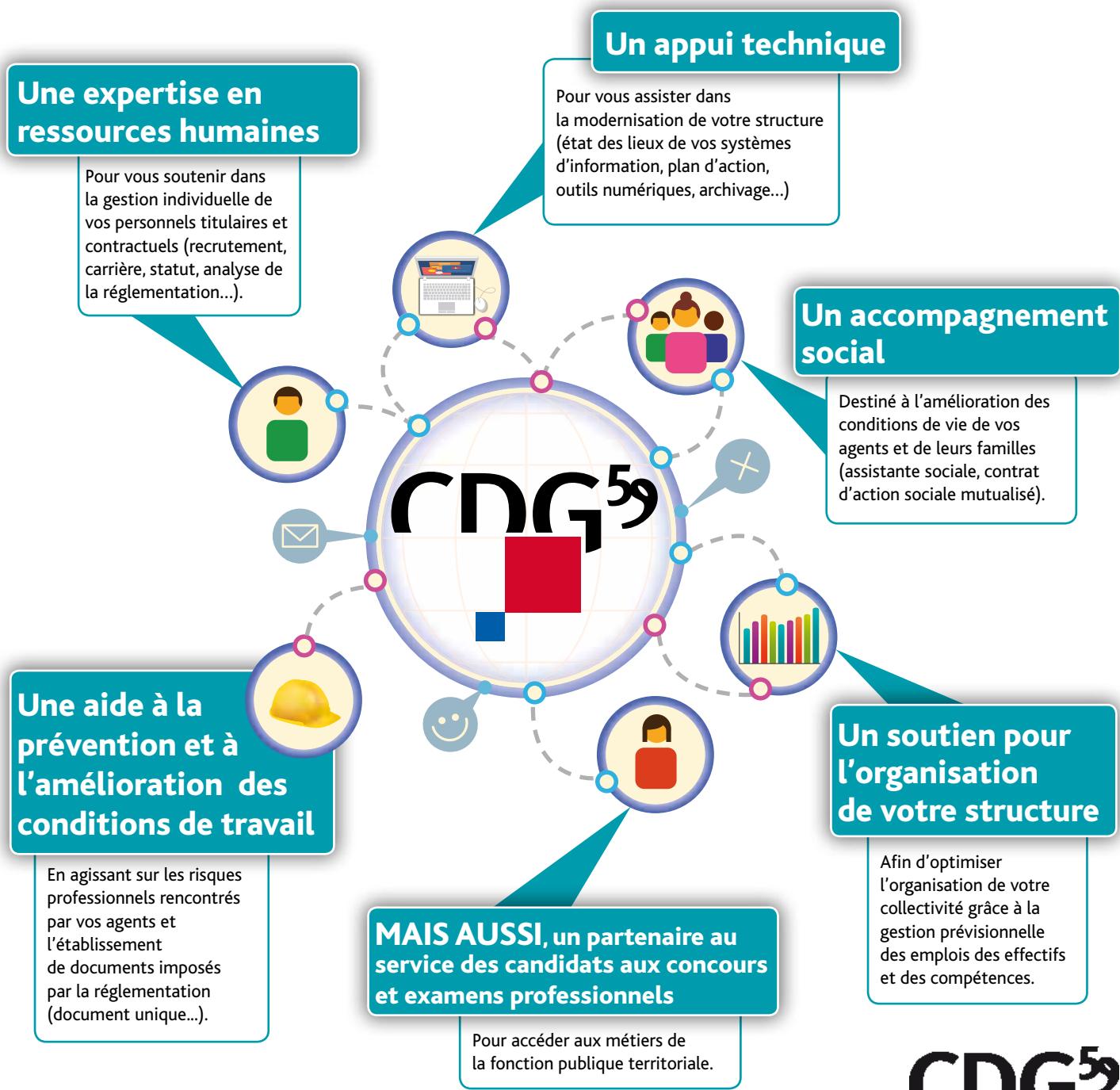
MÉTROPOLE
EUROPÉENNE DE LILLE

Avec ce site, la Métropole Européenne de Lille ouvre l'accès à toutes ses données dans toutes ses compétences : transports, environnement, urbanisme, sport, eau, déchets, tourisme...

→ <https://opendata.lillemetropole.fr/page/home/>

Qui sommes-NOUS ?

Un partenaire au service du développement des collectivités territoriales avec :



Le Cdg59 plus qu'une institution, votre partenaire.

