

Focus



Le contrôle médical : définition et application

Le contrôle médical permet de vérifier la réalité de l'aptitude physique de l'agent à l'exercice de ses fonctions. Ce contrôle doit être réalisé auprès d'un médecin agréé généraliste à tout moment au domicile de l'agent ou au cabinet. La liste des médecins agréés de Vendée est accessible via le lien suivant : [Liste des médecins agréés de la région Pays de la Loire \(sante.fr\)](#).

Le contrôle médical doit se faire dans l'intérêt du service et être justifié par des circonstances de fait (TA Nantes 0100010 du 11.03.2004 Mme L).

Tous les agents de la collectivité peuvent en faire l'objet :

- Les fonctionnaires,
- Les agents contractuels,

Les agents relevant du droit privé (CUI-CAE, Emplois d'avenir, apprentis...).

L'autorité territoriale convoque l'agent par lettre envoyée en recommandé avec accusé réception ou remise en main propre par un agent assermenté.

Le délai de convocation doit être suffisant afin de permettre son acheminement ainsi que son retrait par l'agent. Il est conseillé de laisser un délai de plus 15 jours entre l'envoi du courrier et le rendez-vous. La preuve de réception et de retrait doit être conservée.

Cette convocation doit comporter les éléments suivants :

- L'identification du service qui la délivre,
- Les coordonnées du médecin chargé de la consultation avec la date, lieu, et heure du rendez-vous ou, le cas échéant, la liste des médecins avec leurs coordonnées si le choix est laissé à l'agent de prendre lui-même le rendez-vous. Dans ce cas, la date limite accordée à l'agent pour prendre un rendez-vous doit être indiquée.

Le contrôle médical diligenté par l'employeur public revêt un caractère obligatoire. L'agent contrôlé doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération (articles 15 et 29 du décret n° 87-602 du 30/07/1987).

L'autorité territoriale rédige, en parallèle, une lettre de mission au médecin agréé en lui demandant de statuer sur la question suivante : l'agent est-il apte ou inapte (temporairement ou définitivement) à ses fonctions ou à toutes fonctions ?

Le courrier énonce les doutes émis par l'autorité territoriale concernant l'aptitude de l'agent. Tous documents utiles dont notamment la fiche de poste devront y être annexés.

Ce contrôle médical est à la charge de la collectivité y compris les frais de transport de l'agent examiné.

Si le médecin agréé généraliste énonce une inaptitude définitive, l'autorité territoriale peut saisir le Conseil médical pour qu'il se prononce au vu de l'avis du médecin agréé.

ERRATUM retraite CNRACL : nouveautés sur Pep's au mois de septembre 2024 !

A compter du 16 septembre 2024, une nouvelle offre de services sera mise à disposition sur la plateforme Pep's pour la gestion des départs en retraite des agents affiliés à la CNRACL.

CE QUI CHANGERA AVEC CETTE NOUVELLE OFFRE DE SERVICES :

Les outils « Liquidation de pension », « Demande d'avis préalable », « Estimation de pension » et « Simulations de retraite » de la thématique « Droits à pension » seront remplacés par « Demande de retraites CNRACL et RAFP » qui inclura une nouvelle version de l'outil « Simulation de retraite » déployée depuis janvier 2024. Il n'existera donc plus de dossiers de demande d'avis préalable,

Les outils « Comptes Individuels de Retraite », « Qualification de Comptes Individuels de Retraite » et « Gestion des anomalies » de la thématique « [Carrière](#) » seront remplacés par un nouveau service de « Comptes Individuels de Retraite CNRACL »,

- Cette nouvelle offre de services permettra une gestion simultanée et instantanée de ces deux nouveaux outils alors qu'actuellement il n'est pas possible de faire une demande dans l'un des outils si le dossier est déjà ouvert dans un autre outil.

Pour la mise en place de cette nouvelle offre de services, la CNRACL doit procéder, d'ici le mois de juillet, à la migration des données présentes dans les outils actuels, vers les nouveaux outils, selon un calendrier prévisionnel établi par la CNRACL et consultable dans l'actualité du 16 mai ci-dessous. Ce processus de migration impacte dès maintenant la gestion des dossiers en cours et à venir.

Retrouvez toutes les informations sur le déploiement de cette nouvelle offre dans l'actualité de la CNRACL du 16 mai 2024 : <https://www.cnrACL.retraites.fr/employeur/modernisation-de-loffre-de-services-au-titre-des-demandes-de-depart-la-retraite>

Les modalités d'accompagnement des employeurs, par les correspondantes CNRACL au Centre de Gestion sur ces nouveaux outils, vous seront transmises ultérieurement.

Un webinaire spécialement dédié à cette nouvelle offre de services sur Pep's sera réalisé au cours de l'hiver 2024.

Actus RH



Devoir d'obéissance hiérarchique

Le juge a estimé que même si une tâche ne fait pas partie des attributions de l'agent ou ne sont pas inscrites dans sa fiche de poste, celui-ci devait néanmoins exécuter l'ordre de son supérieur hiérarchique.

En refusant de l'exécuter et ainsi de se conformer aux ordres donnés par l'autorité hiérarchique, il a méconnu l'obligation d'obéissance hiérarchique. Ces tâches n'étant pas en contradiction manifeste avec les missions attachées à son cadre d'emplois, il a commis une faute disciplinaire.

Source : CAA de Lyon, 30 avril 2024, req. N° 22LY02714

Actus RH



Les collectivités territoriales peuvent-elles recruter des mineurs pendant la période estivale ?

Les collectivités peuvent tout à fait recruter des mineurs pendant l'été. Aucune condition d'âge minimum n'est réglementairement fixée pour le recrutement d'un agent contractuel de droit public. Toutefois, compte tenu de la scolarité obligatoire, l'âge minimum de 16 ans est à respecter. Pour les mineurs non émancipés, une autorisation parentale est nécessaire.

En outre, la durée du travail des jeunes de moins de 18 ans devra respecter les limites fixées par le code du travail (art. L. 3161-1 à L. 3164-8, L. 4153-1 à L. 4153-9, D. 4153-1 et R. 3163-1 à R. 3165-7), soit 8H maximum/jour et 35H maximum/semaine. Ils doivent bénéficier d'un repos quotidien minimum de 12 heures et d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. En outre, ils devront avoir une pause obligatoire de 30 minutes consécutives au-delà de toute période de travail effectif ininterrompue de 4H30. Les mineurs ne peuvent travailler de nuit sur la période comprise entre 22H et 6H, le dimanche et les jours fériés.

De même, certains travaux dangereux leur sont interdits (art. D. 4153-15 et suivants du code du travail). Les mineurs de 16 à 18 ans peuvent effectuer des travaux adaptés à leur âge pendant leurs vacances scolaires, à condition que la durée du contrat ne dépasse pas la moitié de la durée des vacances. Une Déclaration Unique d'embauche auprès de l'URSSAF devra également être réalisée.

Compte tenu de ces dispositions, les mineurs peuvent être recrutés sur des contrats de types « accroissement temporaire d'activité » ou « accroissement saisonnier d'activité » (loi n° 84-53 du 26.01.1984, art 3 1° et 2°). Depuis le 26 novembre 2022, aucune visite médicale préalable à l'embauche n'est désormais requise.

Attention, certains travaux dangereux ne leur sont accessibles que sous conditions (voir titre 1er bis, art. 5-5 à 5-12 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié).



Quelles sont les règles relatives au temps de pause ?

L'article 1er du décret 2001-623 du 12 juillet 2001 indique que les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

Ce dernier dispose dans son article 3 qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Cela signifie que lorsqu'un agent effectue au moins 6 heures de travail quotidien, il pourra bénéficier d'une pause minimum de 20 minutes rémunérée au cours de ces 6 heures de travail et non pas à l'issue.

Exemple : un agent travaillant de 8h00 à 14h00 pourra bénéficier des 20 minutes de pause obligatoire dans l'amplitude horaire entre 8h00 à 14h00.

Ce temps de pause réglementaire est considéré comme du temps de travail, et est donc rémunéré.

Il convient que la rédaction des règlements intérieurs des collectivités et établissements territoriaux soient en conformité avec ces dispositions.

Outils : [Lien vers les modèles d'actes CMO.](#)

JURISPRUDENCE : Une inaptitude au management justifie-t-elle un licenciement pour insuffisance professionnelle ?

Une femme, cheffe de service, est licenciée pour insuffisance professionnelle. Son employeur lui reproche une incapacité managériale et organisationnelle et son impossibilité à entretenir de bonnes relations professionnelles avec ses collègues, sa hiérarchie et les partenaires extérieurs.

Le juge a confirmé cette décision en précisant que les carences managériales de la cheffe de service caractérisent une incapacité à assumer correctement ses fonctions d'encadrement et de responsable d'un service.

CAA Nantes n°22NT000661 du 25 octobre 2022.



Extension du forfait mobilités durables dans la fonction publique territoriale pour les déplacements effectués à compter du 1er janvier 2024

Le décret n° 2054-558 du 18 juin 2024 modifie le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 afin d'étendre le bénéfice du forfait mobilités durables aux agents (stagiaires, titulaires, contractuels de droit public et de droit privé) qui utilisent un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.

Les agents bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail, d'un véhicule de fonction ou transportés gratuitement par leur employeur restent exclus du dispositif.

Pour rappel, le montant annuel du "forfait mobilités durables" prévu à l'article 3 du décret du 9 mai 2020 est fixé à :

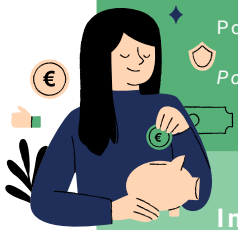
- 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue à l'article 1er est comprise entre 30 et 59 jours,
- 200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue à l'article 1er est comprise entre 60 et 99 jours,
- 300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue à l'article 1er est d'au moins 100 jours.

Le nombre minimal de jours est proratisé selon la quotité de temps de travail de l'agent et la durée de présence de l'agent dans l'année.

Pour les agents ayant plusieurs employeurs publics, le montant le montant du forfait versé par chaque employeur est déterminé en prenant en compte le total cumulé des heures travaillées. La prise en charge du forfait par chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur.

Pour instaurer le dispositif, il est nécessaire de délibérer pour fixer les modalités d'octroi du forfait.

Pour en savoir plus : [Décret n°2024-558 du 18 juin 2024 modifiant le Décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020](#)



Paie

Indemnité spéciale de fonction et d'engagement pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres

Cette indemnité sera composée d'une part fixe et d'une part variable.

La part fixe sera déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

- 33 % pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- 32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale,
- 30 % pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

Elle sera versée mensuellement.

La part variable, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir et pour laquelle un plafond sera déterminé par l'organe délibérant dans la limite des montants suivants :

- 9 500 euros pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- 7 000 euros pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des agents de police municipale,
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

La part variable peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant. Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements ne dépasse ce même plafond.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception des IHTS, et des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

Le décret prévoit, lors de la première application de ses dispositions, la possibilité pour ces fonctionnaires de bénéficier d'un dispositif de sauvegarde garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu au titre du régime indemnitaire antérieur.

La mise en place de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement, nécessite l'avis préalable du CST.

Ces dispositions entrent en vigueur le 29 juin 2024, à l'exception de l'article 8, prévoyant l'abrogation des dispositifs indemnitaires des cadres d'emplois mentionnés, qui entre en vigueur le 1er janvier 2025.

Source : [Décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres](#).



Pour consulter l'intégralité des publications relatives à la carrière des agents, RDV sur notre site internet rubrique : [Actus RH et statutaires !](#)

Les replays des derniers Webinaires sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur la page dédiée du site internet : <https://www.maisondescommunes85.fr/carriere-statut/webinaires-carriere-paie/webinaires-service-gestion-carrieres> ou webinaires-service-paie