

Vêtements de travail, de protection et EPI

Lorsque cela s'avère utile, l'employeur met à disposition des agents les vêtements et équipements de protection individuelle appropriés aux risques qu'ils encourent et contre lesquels aucune protection collective n'a pu être mise en œuvre.

Les définitions : LES VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Les vêtements de travail sont destinés avant tout à protéger l'individu contre les salissures occasionnées par son travail. Les vêtements de travail peuvent permettre également de caractériser une profession et cultiver une image de marque (uniformes...).

LES VÊTEMENTS DE PROTECTION ET LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Les vêtements de protection constituent une catégorie spéciale de vêtements de travail qui a pour but de protéger contre les accidents ou les intempéries. Ils constituent des équipements de protection individuelle (EPI) et doivent répondre à des normes très précises.

Ces vêtements protecteurs (blouse, bleu de travail, tablier de protection, combinaison, vêtement de haute-visibilité, etc.) et les EPI (casque, chaussures de sécurité, appareil de protection auditive, masque de protection respiratoire, etc.) assurent la sécurité du travailleur pour qu'il puisse travailler avec un risque minimal de lésion corporelle ou de maladie.

Leur fourniture et leur entretien : SUR LA BASE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES

L'évaluation des risques professionnels permet à l'employeur de déterminer les vêtements et équipements de protection qui devront être portés en fonction de chaque tâche réalisée.

LA MISE À DISPOSITION ET L'ENTRETIEN À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

Dans la mesure où les vêtements de travail, de protection et les EPI sont rendus obligatoires par l'employeur, il devra les fournir gratuitement, en assurer l'entretien autant que nécessaire et les maintenir en bon état.

La dotation

Il appartient à l'employeur de définir la dotation en fonction des risques auxquels sont exposés chaque agent. Il peut être utile de rédiger un règlement d'habillement afin de préciser la dotation et le taux de renouvellement. Un modèle de règlement d'habillement.

L'importance du choix

Le choix des vêtements et des équipements de protection est important pour s'assurer de leur pertinence, de leur efficacité et de leur bonne utilisation. Associer les agents dans ce choix contribue à en faciliter le port.

Fiches détaillées

- Les équipements de protection individuelle
- Les casques de protection
- Les gants de protection
- Les vêtements de haute-visibilité
- Les vêtements de travail et de protection
- Les chaussures de sécurité
- Les appareils de protection respiratoire
- Les protections auditives

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

19 Février 2025

T. CAMILIERI

Les fonctionnaires non évalués ne peuvent se voir retirer leur Complément Indemnitare Annuel

Le tribunal administratif de Dijon vient de donner raison à un fonctionnaire à qui son administration avait retiré la totalité de son Complément Indemnitare Annuel (CIA). **Une décision illégale aux yeux de la justice, en raison de l'absence d'entretien d'évaluation du requérant.**

Les règles sont fixées par les décrets relatifs au régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Mais encore faut-il pour cela que leur engagement puisse être évalué, vient de rappeler le tribunal administratif de Dijon.

Dans l'affaire en question, la commune avait mis en place un CIA au profit de ses fonctionnaires dont l'attribution individuelle était fixée par l'autorité territoriale. Le montant de ce complément était revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation des agents.

Pas de courrier de convocation

En défense, le maire de cette commune reconnaissait que le retrait du CIA en litige **n'avait pas été précédé de l'entretien d'évaluation du fonctionnaire requérant**. Selon l'administration, cet entretien devait se tenir le 29 novembre 2022, mais n'avait pu avoir lieu **en raison du placement de l'intéressé en arrêt maladie** depuis le 26 novembre. Certes, la collectivité avait produit les formulaires d'arrêt de travail de l'intéressé couvrant "effectivement" la période du 26 novembre 2022 au 5 février 2023.

Ce maire, néanmoins, "n'établit par aucune pièce du dossier que la date de cet entretien avait été fixée au 29 novembre 2022 et ne produit pas, à cet égard, le courrier de convocation qui aurait dû être notifié à l'intéressé huit jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct", est-il écrit dans le jugement du tribunal administratif de Dijon.

Les juges poursuivent : "En tout état de cause, s'il ressort des pièces du dossier que le requérant était placé en arrêt de travail, cette circonstance ne dispensait pas l'administration, si elle ne pouvait pas retarder la tenue de l'entretien, de le convoquer néanmoins, dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et dans la mesure compatible avec son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone, soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée."

Aussi, estiment-ils, le fonctionnaire requérant a-t-il "été privé de la garantie tenant à la convocation à son **entretien professionnel**".

C'est pourquoi la décision lui retirant le bénéfice du CIA est apparue illégale aux yeux de la justice.

Le fractionnement possible ou pas en Congé de Longue Maladie ou Congé Longue Durée

Puis-je bénéficier d'un Congé de Longue Maladie (CLM) ou Congé Longue Durée fractionné (CLD) ? **Oui**

Les fonctionnaires stagiaires et titulaires affiliés à la CNRACL à temps complet ou temps non complet dont la durée hebdomadaire est au moins égale à 28h00 semaine peuvent prétendre à ce CLM ou CLD.

Ce CLM ou CLD peuvent être accordé exceptionnellement de manière fractionnée (par journée voire demi-journée) pour permettre le traitement médical périodique de certaines pathologies.

Il permet aux agents atteints d'une pathologie nécessitant des soins répétés (hémodialyse, chimiothérapie, etc.) de maintenir une activité professionnelle et de concilier leurs soins.

Les droits aux trois ans de congé sont alors appréciés sur une période de référence de quatre ans. Cette période de référence est mobile et s'apprécie de date à date.

En clair :

Cela signifie que le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement aussi longtemps qu'il n'a pas bénéficié d'un an de congé de longue maladie durant la période de référence de 4 ans précédant la date à laquelle sont appréciés les droits à rémunération.

Code Général de la Fonction Publique

Article L822-9

Le Congé de Longue Maladie peut être utilisé de façon continue ou discontinue.

Article L822-16

Le Congé de Longue Durée peut être utilisé de façon continue ou discontinue.

Absence de son domicile supérieure à deux semaines

Version en vigueur au 20 février 2023

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 et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

Article 29

Le fonctionnaire en Congé de Longue Maladie ou de Longue Durée informe l'autorité territoriale de tout changement de domicile, sauf cas d'hospitalisation, de toute absence de son domicile supérieure à deux semaines.

Il informe l'autorité territoriale de ses dates et lieux de séjour.

A défaut, le versement de la rémunération du fonctionnaire peut être interrompu.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé en cours. .

Déplacements et changements de résidence pendant un CLM et CLD (Repos campagne)

ATTENTION

Aucune remarque et jugement à ce jour de l'article 28 concernant un départ pour l'étranger en CLM ou CLD.....Et pourtant la circulaire FP4 1711 du 30 janvier 1989

1.3.6. Changement de résidence du fonctionnaire

Le fonctionnaire en congé pour raison de santé doit informer son administration de tout changement d'adresse même temporaire.

En cas de résidence dans un autre département, le contrôle médical éventuel est demandé au secrétariat du comité médical et de la commission de réforme de ce département ou au service du personnel de l'administration gestionnaire implanté dans ce département.

Si la résidence est transférée à l'étranger, le contrôle est effectué par les médecins agréés par les chefs de missions diplomatiques et consulaires.

En effet, le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 article 28 dispose que :

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 comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux Article 28

Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Il est tenu de notifier ses changements de résidence successifs à l'autorité territoriale qui, par des enquêtes directes de la collectivité ou établissement employeur ou par des enquêtes demandées à d'autres administrations plus aptes à les effectuer, s'assure que le titulaire du congé n'exerce effectivement aucune activité interdite par le premier alinéa du présent article. Si l'enquête établit le contraire, elle provoque immédiatement l'interruption du versement de la rémunération. Si l'exercice d'un travail rémunéré non autorisé remonte à une date antérieure de plus d'un mois, elle prend les mesures nécessaires pour faire reverser les sommes perçues depuis cette date au titre du traitement et des accessoires.

La rémunération est rétablie à compter du jour où l'intéressé a cessé tout travail rétribué, le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé en cours.

Le calcul des allocations

Le montant mensuel de l'allocation est déterminé pour tous les agents, quel que soit leur grade, par la valeur d'un même traitement de référence multiplié par le taux d'invalidité rémunérable.

La formule de calcul est ainsi la suivante :

(Valeur de l'indice brut de référence de la fonction publique x Taux d'invalidité retenu) / 12 mois

A titre d'information, les revalorisations de l'allocation interviennent pour tous les allocataires en activité, à chaque évolution de l'indice de référence, conformément à l'échelle indiciaire de la fonction publique ou de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Pour estimer le montant de votre allocation, cliquez sur le bouton ci-dessous.

SIMULATEUR DE CALCUL D'UNE ATIACL

<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/ATIACL/le-calcul-des-allocations-atiac>

<https://www.cdc.retraites.fr/outils/atiac/simul/taux.htm>

Comment s'applique le versement mensuel de la part variable et fixe de ISFE pour les MP ?

L'article 7 prévoit que la part variable **peut être versé mensuellement** dans certaines conditions.

Article 7

La part fixe de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement est versée mensuellement.

La part variable de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant en application de l'article 5.

Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

Lors de la première application des dispositions du présent décret, si, après application de l'alinéa précédent, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement de caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage mentionné au même alinéa et dans la limite du montant mentionné à l'article 5.

Il ne semble donc s'agir que d'une possibilité, un versement annuel restant a priori **par défaut** le principe.

En cas de versement mensuel :

- Celui-ci devra être prévu par la délibération.
- Il ne pourra s'agir que d'une fraction de la part variable **car limité à 50% maximum du plafond défini par l'organe délibérant.**
- **La délibération devra fixer le plafond retenu**
- Il conviendra de veiller à ce que le montant devant être versé mensuellement, prévu par l'arrêté individuel, ne dépasse pas ce plafond.
- Le reste de la part variable devra être versé en une seule fois, à une date/période définie par la délibération

ATTENTION

Le pourcentage défini s'applique au montant plafond défini par l'organe délibérant, non au montant attribué à l'agent par l'autorité territoriale.

Exemple :

La commune délibère **sur le montant maximum de part variable** pour un agent de police (catégorie C) soit **5 000 € annuels**. Elle prévoit le versement mensuel et un taux maximum de 50%. Au maximum, ce seront donc 2 500 € qui pourront être versés mensuellement, soit maximum 208.33 € par mois.

Si au regard des critères et de son entretien annuel, l'agent se voit attribuer **une part variable annuelle de 3 000 €**, le montant maximum susceptible d'être versé annuellement reste de 2 500 € (et non 1 500 €).

[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](#)

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIE	Taux Maximums de la PART FIXE	Plafonds Maximums de la PART VARIABLE
Gardes champêtres	Catégorie C	Maxi 30% du Traitement*	5 000 euros
Agents de police municipale	Catégorie C	Maxi 30% du Traitement *	5 000 euros
Chefs de service de police municipale	Catégorie B	Maxi 32% du Traitement *	7 000 euros
Directeurs de police municipale	Catégorie A	Maxi 33% du Traitement *	9 500 euros

**Traitement soumis à retenue pour pension*

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG