

LE MAG RH

Journal Mensuel
Janvier 2019, Numéro 09



Focus du mois :

*C.E.T : revalorisation, monétisation,
portabilité, ce qui vient de changer !*

2019

Meilleurs vœux !

Dans ce numéro :

Actualités Statutaires	2-3
Chiffres de la paie pour 2019	4
Jurisprudences	5
Question écrite	5
Focus	6
FAQ	7
Votre CDG & Vous	8

Actualités Statutaires

Publication de la Loi de Finances et de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2019 : ce que l'on peut en retenir.

Parmi les mesures adoptées dans la Loi de Finances pour 2019, figure la **prise en charge des frais de transport domicile-travail** par l'employeur. L'article 3 complète par un c le 19° ter de l'article 81 du code général des impôts ainsi que le e du 4° du III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale avec **l'exonération fiscale, dans la limite de 240 € par an**, des aides éventuellement versées par les collectivités territoriales (ou leurs établissements publics de coopération intercommunale), destinées à couvrir les frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques engagés par les salariés* pour leurs déplacements avec leur véhicule personnel entre le domicile et le lieu de travail, lorsqu'ils sont situés à au moins trente kilomètres. (***ce dispositif ne concerne que les agents contractuels de droit privé**).

Cette somme pourra également couvrir les frais engagés en tant que conducteur en covoiturage, quelle que soit la distance séparant la résidence habituelle du lieu de travail. **Cette mesure ne s'appliquera toutefois qu'en l'absence de prise en charge par l'employeur des titres d'abonnements de transports publics**. Enfin, cet article donne, par ailleurs, la possibilité aux employeurs de rembourser aux salariés une partie des frais engagés, lorsqu'ils se déplacent en covoiturage, en tant que passagers en créant une « indemnité forfaitaire covoiturage ».

Quant à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour (LFSS) 2019, à titre principal, l'article 7 prévoyait qu'à compter du 1^{er} septembre 2019, **les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires bénéficieraient d'une exonération de la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse**.

Le montant de la réduction sera égal au produit d'un taux fixé par décret et des rémunérations au titre des heures supplémentaires (décret en attente).

Cependant, cette exonération n'est pas applicable à la CSG/CRDS qui restent dues. Elle ne s'applique pas non plus aux cotisations patronales.

Toutefois, la Loi n°2018-1213 portant mesures d'urgence économiques et sociales a avancé l'entrée en vigueur de cette exonération au 1^{er} janvier 2019 et prévoit également l'exonération de l'impôt sur le revenu de ces heures rémunérées, dans une limite annuelle égale à 5 000 €.

Il est ainsi à retenir que, ces dispositions :

- s'appliquent aux rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1^{er} janvier 2019,
- et s'adressent également « **aux agents publics titulaires et non titulaires au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif** », **selon des modalités qui seront fixées ultérieurement par décret.**

[>Loi n°2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019](#)

[>LFSS n°2018-1203 du 22 décembre 2018](#)

[>Loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018](#)

Apprentissage et formation : la Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » entre en action.

Par application de la Loi « Avenir professionnel » également appelée Loi « Pénicaud », plusieurs décrets ont été publiés ces derniers jours.

En ce qui concerne les apprentis, à partir du 1^{er} janvier 2019, il est possible d'entrer en apprentissage jusqu'à 29 ans révolus

contre 25 ans jusqu'alors. L'entrée en apprentissage peut se faire tout au long de l'année et la durée du contrat évolue également de 6 mois à

3 ans (contre 1 à 3 ans auparavant).

Quant à la rémunération des apprentis, elle est revalorisée et est définie selon un barème qui tient compte, de la tranche d'âge de l'apprenti, ainsi que de la durée du contrat. Au demeurant, les apprentis âgés de 26 ans et plus perçoivent quant à eux 100% du SMIC au minimum, quelle que soit la durée du contrat.

En complément, un décret publié au journal officiel le 4 janvier 2019 est venu définir des modalités de mise en œuvre **de l'aide au permis de conduire pour les apprentis âgés d'au moins 18 ans**. Cette aide est fixée à **500 euros**.

De plus, un autre décret daté du 13 décembre 2018, a précisé les **activités pour lesquelles il peut être dérogé aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire des jeunes travailleurs** (y compris ceux qui se trouvent en apprentissage) « *lorsque l'organisation collective de travail le justifie* ». Cela concerne « *les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment [...] de travaux publics [...] de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers* ».

[>Décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018](#)

[>Décret n°2018-1139 du 13 décembre 2018](#)

Pour ce qui est de la formation professionnelle, et en particulier, du Compte Personnel de Formation (C.P.F.), bien que cela ne concerne pas pour l'heure les agents publics, le décret n°2018-1329 daté du 28 décembre 2018, est venu déterminer le montant et les modalités d'alimentation du C.P.F. à compter du 1^{er} janvier 2019. Les catégories de travailleurs visées sont, les : « *salariés, travailleurs indépendants, personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail, la Caisse des dépôts et consignations* ».

Comptabilisé en euros et non plus en heures, le C.P.F. permet de cumuler 500 euros par an, dans la limite d'un plafond total de 5000 euros, une heure de formation étant évaluée à 15 euros. Pour les personnels les moins qualifiés et les personnes en situation de handicap, ce montant annuel est porté à 800 euros, avec un plafond à 8000 euros.

Autre changement applicable à tous les secteurs d'activités (public/privé) : les listes nationales et régionales des formations éligibles au C.P.F. sont supprimées. A ce titre, **toutes les formations inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (R.N.C.P.) sont désormais prises en compte.**

Enfin, les conditions de mobilisation du C.P.F se trouvent également modifiées (dans le secteur privé) puisque, tel que le précise le décret n°2018-1336 du 28 décembre 2018, s'il fallait obtenir, auparavant, pour une formation suivie durant le temps de travail, un accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, dès à présent une simple autorisation d'absence demandée par le salarié suffira.

[> Décret n°2018-1153 du 14 décembre 2018](#)

[> Décret n°2018-1329 du 28 décembre 2018](#)

[> Décret n°2018-1336 du 28 décembre 2018](#)

[> Décret n°2018-1338 du 28 décembre 2018](#)

Enfin, les conditions de mobilisation du C.P.F se trouvent également modifiées (dans le secteur privé) puisque, tel que le précise le décret n°2018-1336 du 28 décembre 2018, s'il fallait obtenir, auparavant, pour une formation suivie durant le temps de travail, un accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, dès à présent une simple autorisation d'absence demandée par le salarié suffira.

[> Décret n°2018-1153 du 14 décembre 2018](#)

[> Décret n°2018-1329 du 28 décembre 2018](#)

[> Décret n°2018-1336 du 28 décembre 2018](#)

[> Décret n°2018-1338 du 28 décembre 2018](#)

Concernant le Compte d'Engagement Citoyen (C.E.C.), un autre décret publié au Journal Officiel le 30 décembre, a précisé le taux de conversion en euros des heures acquises au titre du C.E.C. au 31 décembre 2018. Il précise également le montant et le plafond des droits en euros acquis sur ce compte, en fonction de la durée consacrée aux activités mentionnées à l'[article L. 5151-9 du code du travail](#) à compter du 1^{er} janvier 2019. **Ces dispositions s'adressent aux « réservistes, volontaires, bénévoles et maîtres d'apprentissage éligibles au compte d'engagement citoyen, ».**

[> Décret n°2018-1349 du 28 décembre 2018](#)



Actualités Statutaires

Compte Epargne-Temps (C.E.T.), après la revalorisation : abaissement du seuil d'indemnisation et conservation des droits acquis en cas de mobilité des agents dans la fonction publique.

Le décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018, publié au Journal Officiel le 29 décembre dernier, organise le transfert des droits épargnés sur le C.E.T. en cas de mobilité d'un agent au sein des différents versants de la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale).

Ce décret abaisse également de 20 à 15, le nombre de jours inscrits sur le C.E.T. à partir duquel un agent peut en demander l'indemnisation.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 30 décembre 2018.

> [Décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018](#)

Créations et vacances d'emplois : obligation de publicité sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique.

Publié au Journal Officiel le 30 décembre 2018, le décret n°2018-1351 organise entre les trois versants de la fonction publique l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun.

Il est notamment précisé que cela concerne « *la création ou vacance de tout emploi permanent au sein des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983* », ainsi qu'aux « *emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an font également l'objet de l'obligation de publicité prévue au présent article.* »

Également et « *sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois* ».

Les dispositions du présent décret s'appliquent à partir du 1er janvier 2019. Cependant, à titre transitoire et jusqu'au 1er janvier 2020, la publicité prévue au présent décret, devra intervenir, au plus tard, dans un délai de deux mois après une éventuelle première publicité de la part des administrations visées.

> [Décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018](#)

Organisations syndicales : remboursement des mises à dispositions non prononcées.

Un arrêté daté du 7 décembre 2018 et paru au Journal Officiel le 13 décembre prononce dans le cadre de [l'article 100 de la loi n°85-53 du 26 janvier 1984 modifiée](#), les sommes attribuées à certaines organisations syndicales, au titre du remboursement de la rémunération nette des agents dont les mises à dispositions n'ont pas été prononcées entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2017.

> [Arrêté du 7 décembre 2018](#)

Personnels des établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans : de nouvelles dispositions.

Un arrêté du 3 décembre 2018, publié au Journal Officiel le 14 décembre, actualise l'arrêté du 26 décembre 2000 relatif aux personnels des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans.

Il précise les diplômes et certifications, pour lesquels les titulaires sont dispensés de suivre certaines heures de la formation obligatoire des assistants maternels.

Ainsi, désormais, lorsqu'elles ont sollicité et obtenu un agrément pour exercer la profession d'assistant maternel, les personnes titulaires de certains diplômes ou certificats (listés dans l'arrêté) sont dispensées de suivre les heures de formation consacrées aux compétences et connaissances nécessaires à l'identification des besoins des enfants.

> [Arrêté NOR : SSAA1825952A du 3 décembre 2018](#)

Sapeurs-Pompiers Professionnels : modification de l'échelonnement indiciaire de plusieurs cadres d'emplois.

Un décret publié au Journal Officiel le 28 décembre 2018 corrige le montant de l'indice brut afférent au troisième échelon du grade de colonel de sapeurs-pompiers professionnels à compter du 1er janvier 2019.

De même, le décret corrige le montant des indices bruts afférents à plusieurs échelons des emplois fonctionnels de directeur départemental adjoint dans les services départementaux d'incendie et de secours de catégories B et C.

> [Décret n°2018-1271 du 26 décembre 2018](#)

Emplois réservés, détachement : réforme de la reconversion des militaires dans la fonction publique.

Une ordonnance et son décret d'application du 4 janvier pris dans le cadre de la Loi de programmation militaire simplifient les dispositifs de reconversion dans la fonction publique civile des militaires et des anciens militaires.

Cette réforme, publiée au Journal Officiel du 5 janvier 2019 et qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020 a pour objectif de : renforcer le dispositif de solidarité nationale (emplois réservés) au profit des bénéficiaires prioritaires que sont notamment les blessés des armées ; créer un dispositif unique de reconversion des militaires et des anciens militaires vers la fonction publique s'inspirant du « détachement-intégration » ; rationaliser les procédures permettant de rendre ces outils plus lisibles pour les militaires, ainsi que pour les administrations des trois fonctions publiques.

L'objectif : optimiser le processus de reconversion des militaires et anciens militaires.

> [Ordonnance n°2019-2 du 4 janvier 2019](#)

> [Décret n°2019-5 du 4 janvier 2019](#)

S.M.I.C. – R.A.F.P. : revalorisations au 1er janvier 2019

En application des dispositions légales relatives à la fixation annuelle du salaire minimum de croissance (S.M.I.C) au 1^{er} janvier, le [décret n°2018-1173](#) du 19 décembre 2018 fixe au 1^{er} janvier 2019 le montant du SMIC horaire à **10,03 euros brut**, soit **1 521,22 € mensuels (1,5% d'augmentation)**. > [Décret n°2018-1173 du 19 décembre 2018](#)

Également, faisant suite à sa réunion du 18 décembre 2018, le Conseil d'administration de l'ERAFP a revalorisé la valeur du point R.A.F.P. (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) de 1,6% à compter du 1^{er} janvier 2019 fixant ainsi la valeur de [valeur de service](#) à **0,04605€** et la [valeur d'acquisition](#) à **1,2317€**.

Les chiffres de la paie en 2019



→ Rémunération

SMIC

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
SMIC horaire brut	9,88 €	10,03 €
Minimum garanti	3,57 €	3,62 €

→ Cotisations

Plafond de la Sécurité Sociale

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
Annuel	39 732 €	40 524 €
Trimestriel	9 933 €	10 131 €
Mensuel	3 311 €	3 377 €
Quinzaine	1 656 €	1 689 €
Hebdomadaire	764 €	779 €
Jour	182 €	186 €
Heure	25 €	25 €

Accidents du travail et maladies professionnelles

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
Taux de cotisation	1,60 %	1,60 %

C.N.R.A.C.L.

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
Taux cotisation	10,56 %	10,83 %
Taux contribution	30,65 %	30,65 %

I.R.C.A.N.T.E.C.

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
Tranche A	2,80 %	2,80 %
	4,20 %	4,20 %
Tranche B	6,95 %	6,95 %
	12,55 %	12,55 %

Cotisations maladie – Régime Spécial

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
Cotisation employeur	9,88 %	9,88 %

Cotisations maladie – Régime Général

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
Cotisation employeur	13 %	13 %

Cotisations vieillesse – Régime Général

Cotisation vieillesse plafonnée (dans la limite du plafond sécurité sociale)

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
Cotisation agent	6,90 %	6,90 %
Cotisation employeur	8,55 %	8,55 %

Cotisation vieillesse déplafonnée

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
Cotisation agent	0,40 %	0,40 %
Cotisation employeur	1,90 %	1,90 %

CSG - CRDS

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
CSG déductible	6,80 %	6,80 %
CSG non déductible	2,40 %	2,40 %
CRDS	0,50 %	0,50 %

Titres-restaurants – limite d'exonération

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
Participation employeur	5,43 €	5,52 €

Abonnement : prise en charge domicile/travail

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
Prise en charge dans la limite de :	86,17 €	86,17 €

C.N.F.P.T.*

	Date d'effet	
	01/01/2018	01/01/2019
Cotisation employeur	0,9 %	0,9 %

* Depuis le 1er janvier 2019, les cotisations, prélèvements et majorations dus au CNFPT sont désormais recouverts par les URSSAF.

→ Fiscalité des élus locaux

Abattement fiscal de la fraction représentative des frais d'emploi au 1^{er} janvier 2019

	Mandat unique	Mandats multiples
Elus commune de <3500 habitants	1 507 €/mois	1 507 € / mois proratisé pour chaque mandat
Autres élus	661 € / mois	991 € / mois

Jurisprudences

Insuffisance professionnelle : l'incapacité récurrente d'un agent à l'exercice de ses fonctions peut légitimer son licenciement.

Promu dans différents grades, un ingénieur territorial principal, chargé de mission auprès du directeur des services techniques d'une commune, conteste son licenciement pour insuffisance professionnelle. Il s'avère que l'agent n'a pas rendu différents rapports ou notes qui lui étaient demandés ou les a produits avec retard, ou ont été inexploitablement en raison de lacunes. Si l'agent a prévenu l'autorité locale, qu'il estimait ne pas avoir les aptitudes requises pour exercer le type de fonction en question, il a néanmoins disposé de plus de quatre ans pour s'adapter à ses nouvelles fonctions, outre les formations reçues. Aussi, le maire a pu légalement estimer que l'intéressé ne présentait pas les aptitudes nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui avaient été confiées, lesquelles étaient conformes à celles qu'il pouvait normalement statutairement exercer en tant qu'ingénieur territorial principal. A ce titre, l'incapacité récurrente d'un fonctionnaire à exercer ses missions en dépit de formations nombreuses, justifie son licenciement pour insuffisance professionnelle.

CAA Nantes n°17NT03625, du 19 novembre 2018.

Messagerie électronique professionnelle : des limites à son utilisation.

Un fonctionnaire conteste son exclusion de fonctions de quinze jours, au motif qu'il lui est reproché d'avoir adressé par le biais de sa messagerie professionnelle, à tous ses collègues, des messages véhéments.

L'envoi desdits messages, largement diffusés au sein des services par cet agent, constituent un usage inapproprié de la messagerie professionnelle, laquelle est en principe réservée aux échanges professionnels. Ces messages, qui comportent des prises de position politique et utilisant un ton excessif, caractérisent un manquement de l'agent à son devoir de réserve.

Par conséquent, la sanction prise à son encontre, à savoir l'exclusion temporaire de l'agent, est justifiée.

CAA Bordeaux n°16BX03150, du 15 novembre 2018.

Détermination de la rémunération des contractuels : gare à l'erreur manifeste d'appréciation.

A défaut de dispositions fixant la rémunération des agents contractuels, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour en déterminer le montant ainsi que son évolution, en tenant compte notamment des fonctions et de la qualification requise.

Saisi d'une contestation en ce sens, le juge doit vérifier qu'en fixant ce montant l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

Dans le cas d'espèce, un agent public détaché sur un emploi contractuel, conteste la décision de son administration « d'accueil », d'avoir refusé de revaloriser sa rémunération au titre de l'avancement d'échelon survenu dans son corps d'origine. Or le juge, ayant constaté que cet agent percevait au titre de cet emploi contractuel, une rémunération supérieure de 12,26% à celle qu'il aurait perçue dans son corps d'origine, a estimé que le refus de revalorisation de rémunération lui ayant été opposé n'était pas entaché d'erreur manifeste d'appréciation.

CAA Lyon n°16LY04254, du 22 octobre 2018.

La reconnaissance d'un accident de service n'établit pas nécessairement l'existence d'une faute de la collectivité.

Lorsqu'un suicide intervient sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service, il doit être considéré comme un accident de service. En l'espèce, une commune a admis par arrêté que le suicide d'un de ses agents était constitutif d'un accident de service. Toutefois, une telle reconnaissance n'est pas pour autant de nature à établir l'existence d'une faute de la collectivité qui se trouverait à l'origine du suicide de l'intéressé. En particulier, lorsque aucun élément ne démontre une situation de tensions voire de harcèlement, pour lesquelles la collectivité n'aurait pas agi.

CAA Bordeaux n°16BX02084, du 8 octobre 2018.



Question écrite

Le PPCR est-il applicable aux agents contractuels ?

Les mesures relatives à la rémunération intégrées dans le protocole parcours professionnel carrières et rémunérations (PPCR) portent notamment un **rééquilibrage au sein de la rémunération entre la part indiciaire et la part indemnitaire.**

Il s'agit donc de dispositions qui ne trouvent à s'appliquer qu'aux fonctionnaires déroulant une carrière dans un corps auquel correspond une grille indiciaire comportant des échelons déterminant le traitement de base des agents titulaires et stagiaires.

Le dispositif PPCR n'est donc pas transposable aux agents contractuels et aucun critère ne permet d'en faire bénéficiaire des agents ne relevant pas d'un corps statutaire.

« Conformément aux orientations fixées par le Premier ministre le 1er février dernier, une concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique et les employeurs publics a été engagée afin de refonder le contrat social avec les agents publics. Des travaux spécifiques ont été conduits dans ce cadre s'agissant de la rémunération de agents contractuels.

L'enjeu, comme pour les fonctionnaires, est de mieux prendre en compte le mérite et le résultat des agents et des services. Les échanges reprendront en 2019 dans la perspective du projet de loi relatif à l'avenir de la fonction publique. »

Question écrite n°12689, JO Sénat du 18 décembre 2018.

A noter que : C'est à la collectivité de fixer le montant de rémunération des agents contractuels, le cas échéant par référence à un indice, et de décider de sa réévaluation qui ne peut intervenir qu'au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. Si les collectivités peuvent choisir de fixer la rémunération des contractuels par référence à un indice de traitement, ces agents ne sont pas classés dans des échelles indiciaires.

Question écrite n°99012, JO Sénat du 4 avril 2017.

C.E.T : revalorisation, monétisation, portabilité, ce qui vient de changer !



Le dispositif du Compte Epargne Temps (C.E.T.), mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat en 2002, a été transposé en 2004, par décret, à la Fonction Publique Territoriale (décret n°2004-878).

En 2010, le décret n°2010-531 est venu modifier le décret de 2004 existant, en donnant notamment compétence aux collectivités pour en fixer les règles de fonctionnement.

A ce titre, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte-épargne temps, ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent, sont fixées au sein de chaque collectivité par délibération et après avis du Comité Technique.

Le 27 décembre 2018, dans un souci de développement de la mobilité des agents au sein de la fonction publique, un nouveau décret a été publié (décret n°2018-1305), modifiant cette fois-ci les décrets préexistants en la matière pour les trois versants de la fonction publique.

A ce titre, depuis le 30 décembre 2018, certaines modalités de fonctionnement du C.E.T. ont changé.

En quoi consiste le C.E.T. ?

Le C.E.T. permet à son titulaire d'accumuler des congés non pris et de les reporter d'une année sur l'autre ou d'en obtenir une compensation financière.

L'ouverture d'un compte-épargne temps, intervient à la demande de l'agent. L'agent qui bénéficie d'un C.E.T. est informé chaque année de l'état de son compte, c'est-à-dire des congés qu'il a épargnés et consommés.



- Le C.E.T. peut être alimenté à tout moment.
- Le C.E.T. ne peut pas excéder 60 jours.
- L'organe délibérant de la collectivité pourra fixer la date à laquelle au plus tard, doit parvenir la demande annuelle d'alimentation du C.E.T.

Quels agents peuvent bénéficier d'un C.E.T. ?

Le C.E.T. est ouvert en principe à tous les agents territoriaux, les titulaires comme les contractuels de droit public, qu'ils travaillent à temps complet ou non.

Néanmoins, pour demander l'ouverture d'un compte-épargne temps, les agents doivent être employés de manière continue et avoir accompli au moins une année de service.

Les stagiaires, en revanche, ne peuvent pas bénéficier d'un compte-épargne temps. Ceux qui avaient acquis auparavant des droits à congés au titre d'un C.E.T., en qualité de fonctionnaire ou contractuel, ne peuvent, ni les utiliser, ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage.

De même, les agents soumis à un régime d'obligation de service défini dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois, ne peuvent pas demander l'ouverture d'un

C.E.T. (exemple : professeurs et les assistants territoriaux d'enseignement artistique).

Comment le C.E.T. est-il alimenté ?

L'unité d'alimentation du C.E.T. est la durée effective d'une journée de travail. A ce titre, l'alimentation par ½ journée n'est pas possible.

Ce C.E.T. est alimenté au choix par l'agent, par le report :

- de jours de récupération (RTT) ;
- de congés annuels non pris (CA) ;
- de jours de fractionnement ;
- d'une partie des jours de repos compensateurs sur décision de l'organe délibérant.

Toutefois, tout agent exerçant à temps complet à raison de 5 jours ouvrés hebdomadaires, doit au minimum, prendre 20 jours de congés dans l'année civile pour pouvoir épargner des jours non pris sur son C.E.T. Ces 20 jours de congés obligatoires, sont proratisés en fonction des obligations hebdomadaires de service de l'agent.



Le C.E.T. ne peut pas être alimenté par le report de congés bonifiés ou par le report de congés acquis durant des périodes de stage.

Comment utiliser les jours épargnés sur un C.E.T. ?

Il existe 4 possibilités d'utilisation de son C.E.T. :

- la prise de jours de congés ;
- le maintien des jours sur le C.E.T. ;
- l'indemnisation des jours épargnés (ou monétisation) ;
- la prise en compte des jours au sein du régime de la R.A.F.P. (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique).

Si les deux premières possibilités sont ouvertes à chaque agent, les deux dernières, nécessitent au préalable, la prise d'une délibération de la collectivité en ce sens (après avis du Comité Technique).

En outre, le montant de l'indemnisation des jours épargnés est fixé en fonction de la catégorie hiérarchique des agents et a, par ailleurs, été revalorisé à compter du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

- catégorie A : 135 €* par jour ;
- catégorie B : 90 €* par jour ;
- catégorie C : 75 €* par jour.

Autre changement issu du décret n°2018-1305 : le seuil d'indemnisation des jours épargnés. En effet, depuis le 30 décembre 2018, le nombre de jours inscrits sur le C.E.T. doit être supérieur à 15 pour en demander la monétisation (contre 20 jusqu'alors).

* Il s'agit de montants bruts, desquels il faudra retrancher la cotisation sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Pour

ce qui concerne la prise en compte des jours au sein du régime de la R.A.F.P., à l'instar de la monétisation des jours épargnés : le nombre de jours inscrits sur le C.E.T. doit être supérieur à 15 et la collectivité doit avoir au préalable pris une délibération pour ce faire. Toutefois, cette possibilité ne concerne que les agents fonctionnaires affiliés à la C.N.R.A.C.L. c'est-à-dire travaillant au minimum 28 heures hebdomadaires. (pour les modalités de calcul se référer à la note relative au C.E.T. disponible sur le site Internet de votre CDG).

Changement d'employeur, de position ou de situation administrative et cessation définitive de fonctions : que devient le C.E.T. déjà ouvert ?

Les agents publics conservent leurs droits à congés acquis au titre du C.E.T. en cas de :

- mobilité : mutation, intégration directe, détachement ;
- disponibilité ou de congé parental ;
- mise à disposition.

En cas de mobilité (mutation, intégration directe ou détachement) l'agent peut bénéficier de ses jours épargnés et la gestion du C.E.T. est assurée par l'administration d'accueil. Par ailleurs, l'utilisation de ces congés est régie par les règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les agents conservent les droits acquis au titre du C.E.T., quand bien même ils changeraient de versants entre fonctions publiques.

Lorsqu'il est placé en disponibilité ou en congé parental, l'agent conserve ses droits et ne peut les utiliser que sur autorisation de son administration d'origine.

Lorsqu'il est mis à disposition (hors droit syndical), l'agent conserve ses droits et ne peut les utiliser que sur autorisation conjointe de son administration d'origine et de son administration d'accueil.

En cas de cessation définitive de fonctions, le C.E.T. doit être soldé à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire et à la date de radiation des effectifs pour l'agent contractuel de droit public.

Enfin, en cas de décès d'un agent disposant d'un C.E.T., les jours épargnés sur le compte donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit. Le nombre de jours accumulés sur le C.E.T. est multiplié par le montant forfaitaire correspondant à la catégorie à laquelle appartenait l'agent au moment de son décès.

Pour aller plus loin :

[Décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)
[Décret n°2010-531 du 20 mai 2010](#)
[Décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018](#)
[Arrêté du 28 novembre 2018 NOR : CPAF1818036A](#)



- Le temps de trajet d'un agent qui se rend à une formation depuis son domicile et en dehors de ses horaires de service, génère-t-il des heures supplémentaires ouvrant droit à récupération ou indemnisation ?

NON. Si le temps pendant lequel l'agent suit une formation est bien inclus dans le décompte du temps de travail effectif ([article 2 du décret n° 2007-1845](#)), aucune disposition ne permet en revanche l'assimilation du temps de trajet à du service effectif, lorsque ce trajet est effectué en dehors des horaires de l'agent.

- Est-ce que les congés de maladie (CMO, CLM, CLD) et les congés pour accident ou maladie imputables au service suspendent ou interrompent le temps partiel pour raison thérapeutique ?

NON. Lorsque le fonctionnaire est placé en congé, de quelque nature que ce soit, sauf congé de maternité, de paternité et congé pour adoption qui suspendent l'autorisation de travailler à temps partiel, la période en cours de temps partiel thérapeutique n'est ni suspendue, ni interrompue et prend fin à son terme normal.

[Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique NOR : CPAF1807455C p. 9.](#)

- Le supérieur hiérarchique en charge de la validation des congés est-il soumis à un délai réglementaire pour octroyer les congés demandés par un agent ?

NON. Sauf stipulations expresses figurant dans le règlement intérieur, il n'existe pas de délai à l'issue duquel le chef de service doit avoir validé les congés. Cependant, l'autorisation de placer un agent en congé annuel doit être préalable au départ de l'agent.

- Une délibération est-elle nécessaire pour mettre en œuvre les autorisations spéciales d'absences (A.S.A.) ?

Cela dépend de la nature de l'autorisation d'absence demandée.

Une délibération n'est pas nécessaire lorsque les autorisations sont accordées de droit (par exemple pour les examens médicaux périodiques dans le cadre d'une grossesse).

En revanche, une délibération est requise (après avis du Comité Technique) lorsqu'il s'agit d'autorisations d'absence accordées sous réserve des nécessités de service (par exemple pour garde d'enfant malade).

- La commission de déontologie doit-elle être saisie lorsqu'un agent en disponibilité pour convenances personnelles souhaite exercer une activité privée ?

OUI. Cette commission examine la compatibilité de toute activité privée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

[\(article 25 octies III de la loi n° 83-634 du 13.07.1983, article 2 du décret n° 2017-105 du 27.01.2017\).](#)



30, Rue Denis Papin – CS 12213
16022 ANGOULEME Cedex
Tel : 05.45.69.70.02 – cdg16@cdg16.fr
[Annuaire par services](#)

Informations

Calendrier des instances paritaires

Le calendrier prévisionnel des séances (C.A.P et C.T), est consultable sur notre site Internet – Rubrique «Nos services» - «Instances paritaires» - «C.A.P» «C.T».
La séance d'installation des C.C.P est fixée au 14/03/2019.

Réforme des cadres d'emplois à caractère socio-éducatif

La réforme des cadres d'emplois à caractère socio-éducatif prévoit une intégration en catégorie A au 01/02/2019.

Les cadres d'emplois concernés sont :

- les assistants socio-éducatifs,
- les éducateurs de jeunes enfants.

Les arrêtés d'intégration vous seront envoyés par mail prochainement.

Les textes de référence sont en lien sur notre site Internet dans la rubrique «Actualités».

Prélèvement à la source

La loi prévoit que les taux de prélèvement à la source (PAS) sont valables jusqu'à la fin du 2^{ème} mois qui suit la date de leur transmission par la DGFIP.

Concrètement, cela signifie que les taux figurant dans les comptes-rendus métiers (CRM) transmis en novembre ou décembre 2018 sont valables pour liquider la paie, jusqu'au 31/01/2019.

Cette disposition législative est mentionnée dans la doctrine administrative et reprise dans les [fiches consignes](#).

Recensement Concours et Examens Professionnels 2020

Nous vous rappelons qu'afin de déterminer la liste des concours et examens à organiser en 2020, nous vous avons transmis un formulaire de recensement général qu'il convient de nous retourner pour le **15/02/2019** dernier délai.

Pour vous aider à compléter ce document, une notice explicative sur le recensement des concours et examens professionnels est disponible sur le site Internet du Centre de Gestion : [Le recensement des besoins : Pourquoi ? Comment ?](#)

Colloque sur l'égalité Femme/Homme

Un colloque relatif à l'égalité Femme/Homme va être prochainement organisé les 4 et 5 mars 2019 à LA COURONNE.

Plus d'informations sur notre site Internet dans la rubrique «Actualités».

Mise en œuvre de l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires à compter du 01/01/2019 : publication du décret (en cours d'analyse par nos services)

Pour plus d'informations, cliquer sur le lien suivant : [Décret n° 2019-40 du 24/01/2019](#)



Commission Administrative Paritaire

Le 05/03/2019 tous dossiers catégorie A, B et C (date limite de réception des dossiers le 05/02/2019)

CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 26/03/2019 (date limite de réception des dossiers le 21/02/2019)

Comité Médical

Le 14/02/2019

Commission de Réforme

Le 07/03/2019 (date limite de réception des dossiers le 14/02/2019)



Qualification des comptes individuels retraite

La CNRACL vous propose un nouveau service destiné à la qualification des Comptes Individuels Retraite (QCIR) qui permettra de cristalliser les périodes carrière.

Une première campagne est lancée concernant les dossiers des agents nés en 1964 et en 1959 qui bénéficieront d'une EIG (estimation indicative globale) en 2019 dans le cadre du droit à l'information.

Afin qu'ils puissent bénéficier d'une EIG fiable, les dossiers QCIR doivent être retournés à la CNRACL accompagnés des pièces justificatives le plus tôt possible et avant le 31 mars 2019 pour tenir compte du délai de traitement par la CNRACL.

(Voir renseignements sur le site de la CNRACL – www.cnrACL.retraites.fr)

Catalogue des interventions du FIPHP

Une nouvelle version du catalogue des interventions du FIPHP a été mise en ligne à compter du 15 janvier 2019. Cette 8^{ème} version présente les modifications suivantes :

- Dispositions d'application immédiate
- Dispositions applicables au 1^{er} juillet 2019

La CIMETH (Cellule Insertion Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) reste à la disposition des collectivités affiliées au CDG pour répondre aux questions en matière d'aménagement de poste, de maintien en emploi et de recrutement d'apprenti reconnu travailleur handicapé.