

LE MAG RH

Journal Mensuel
Mars 2018, Numéro 01



Le focus du mois :

L'indemnité compensatrice de
la hausse de la CSG

Dans ce numéro :

Actualités Statutaires	2
Jurisprudences	3
Question écrite	3
Focus	4
FAQ	5
Votre CDG & Vous	6

Actualités Statutaires

Journée de carence : modalités d'application

L'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 a réintroduit un jour de carence pour les congés de maladie des agents publics civils et militaires, applicable depuis le 1^{er} janvier 2018. Afin d'en préciser les modalités d'application, le Ministre de l'action et des comptes publics vient de publier une circulaire datée du 15 février 2018. Est notamment précisé que :

- Tous les agents publics civils et militaires sont concernés, ainsi que les salariés pour lesquels l'indemnisation du congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire ou spécial de sécurité sociale (art.L.711 CSS) ;
- Tous les congés de maladie sont concernés, à l'exception de ceux expressément mentionnés à l'article 115 de la loi de finances pour 2018 ;
- Le délai de carence se matérialise par une retenue intégrale de la rémunération du premier jour de congé de maladie sauf, supplément familial de traitement ; les primes ayant caractère d'un remboursement de frais ; les indemnités de changement de résidences ; les avantages en nature... ;
- Le premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour d'ASA, d'ARTT ou un jour de congé. > [Circulaire NOR : CPAF1802864C du 15 février 2018](#)

Bilans sociaux : conditions d'établissement des rapports présentés en comité technique au titre de l'exercice 2017

Une note d'information de la DGCL établie le 13 février 2018 présente les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales doivent établir le rapport sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2017 ; rapport qui doit être présenté en comité technique (CT) au plus tard, le 30 juin 2018. Il est notamment fait état du modèle de rapport à utiliser pour la saisie des informations et sont définis le format et le mode selon lesquels ces informations sont transmises à la DGCL.

> [DGCL, Note d'information NOR : INTB1801270N du 13 février 2018](#).

Modification de la liste des emplois soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêt et de situation patrimoniale

Un décret paru le 23 février 2018 est venu modifier la liste des emplois concernés par la remise de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.

Il prévoit que les personnes soumises à l'obligation de déposer une déclaration de situation patrimoniale doivent nécessairement remettre une déclaration d'intérêts préalablement à leur nomination.

Il précise également les emplois des établissements publics dont le budget est supérieur à 200 millions d'euros et ceux des services déconcentrés soumis à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale.

Le texte s'applique aux nominations intervenant à compter du 1^{er} mars 2018. > [Décret n° 2018-127 du 23 février 2018](#)

ATSEM : de nouvelles missions « éducatives »

Le 1^{er} mars 2018, un décret est venu élargir les missions des agents de maîtrise territoriaux, à la coordination des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, qui accèdent à ce cadre d'emplois par concours ou promotion interne.

Il crée un concours interne spécial pour leur accès au cadre d'emplois d'animateur.

Les nouvelles dispositions précisent que les ATSEM appartiennent à la communauté éducative, et qu'à ce titre, ils



peuvent notamment, être en charge de l'animation durant le temps périscolaires ou lors des accueils de loisirs ; assister les enseignants pendant le temps de classe ou encore participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques sous la responsabilité des enseignants. > [Décret n°2018-152 du 1^{er} mars 2018](#)

ATSEM : l'accès à de nouveaux cadres d'emplois par la voie du concours interne

Faisant suite aux dispositions susmentionnées le 1^{er} mars 2018, un second décret est venu modifier les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et d'animateurs territoriaux.

A ce titre, ont été créés :

- par le biais du concours interne, la spécialité « *hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines* » pour le recrutement dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ;
- ainsi qu'un concours interne spécial d'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux, pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. Il se matérialise par la réalisation d'un entretien, « *ayant pour point de départ un exposé du candidat qui présente son parcours professionnel au sein de la communauté éducative* [...] »

> [Décret n° 2018-153 du 1^{er} mars 2018](#)

Élections professionnelles 2018 : actualisation de certaines dispositions relatives aux instances représentatives du personnel

Le 14 mars 2018, deux décrets sont venus modifier certaines dispositions relatives à la composition et au renouvellement prochain des instances représentatives du personnel, à savoir :

- Le décret n°2018-183 qui permet aux assistants socio-éducatifs et aux éducateurs de jeunes enfants d'être électeurs et éligibles aux élections des commissions administratives paritaires (CAP) de catégorie A, qui auront lieu le 6 décembre prochain.
- Le décret n°2018-184 qui modifie la répartition entre les groupes hiérarchiques de chacune des catégories d'agents (A, B et C), pour tenir compte des réformes statutaires (principalement initiées par le protocole PPCR) intervenues depuis les précédentes élections professionnelles. De plus, ce décret, par anticipation, tire les conséquences du passage des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants en catégorie A, à compter du 1^{er} février 2019.

> [Décret n°2018-183 du 14 mars 2018](#)

Bénéfice de la NBI au titre des fonctions d'accueil : prise en compte des heures d'ouverture au public et du temps passé au contact des usagers

S'agissant du bénéfice de la NBI au titre de fonctions d'accueil à titre principal, il convient de prendre en compte les heures d'ouverture au public du service, ainsi que, le cas échéant, le temps passé par l'agent au contact du public en dehors de ces périodes, notamment à l'occasion de rendez-vous avec les administrés. En l'espèce, aux termes notamment de la fiche de poste d'animateur de l'agent, il s'avère que ses tâches ne consistent pas pour l'intéressé à accueillir du public mais, uniquement, à animer ce lieu au vu d'un projet pédagogique. Ainsi, le refus d'accorder le bénéfice de la NBI est justifié.

CAA Bordeaux, n°16BX01411 du 18 décembre 2017

Absence d'avis de la Commission de réforme (CDR) dans un délai de 3 mois : obligation du maintien de l'agent en congé de maladie ordinaire à plein traitement jusqu'à ce que la CDR statue.

Le 21 février, le Conseil d'Etat a rendu une décision inédite en jugeant que le fonctionnaire établissant une demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle, doit être placé, à titre conservatoire, en congé de maladie ordinaire à plein traitement par sa collectivité, et ce, même au-delà du délai de 3 mois prévu par les textes, lorsque la CDR n'a pas statué dans ce délai, sauf si la collectivité peut démontrer qu'elle était dans l'impossibilité de recueillir l'avis de la CDR durant cette période de 3 mois (ex : report des séances ; retour d'expertises médicales tardives ; report des rendez-vous médicaux...).

En d'autres termes, la collectivité qui ne se saisit pas suffisamment tôt de la demande de l'agent, et qui par définition, ne va pas saisir dans un délai raisonnable la CDR, devra maintenir son agent en congé de maladie ordinaire à plein traitement jusqu'à ce que la CDR rende son avis.

CE, n°396013, du 21 février 2018.

Fin de contrat et indemnités de licenciement

En cas de renouvellement abusif de contrats à durée déterminée, l'agent peut se voir reconnaître un droit à indemnisation du préjudice subi lors de l'interruption de la relation d'emploi. Dans ce cadre, sont pris en considération les avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé en contrat à durée indéterminée.

Toutefois, la circonstance que l'agent ait eu l'initiative de l'interruption de la relation d'emploi, fait obstacle à ce qu'il puisse percevoir une indemnité de licenciement ou une indemnisation de pertes de rémunération.

TA Bordeaux, n°1601080 du 31 janvier 2018

Rémunération du fonctionnaire suspendu

Selon l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Cependant, dans le cas où au terme de la période de suspension, aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à l'encontre du fonctionnaire, l'agent ne peut prétendre au paiement du régime indemnitaire ou de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dont il a été privé pendant la période de suspension.

Il ne peut davantage bénéficier au titre de cette période, d'une allocation représentative de la mise à disposition gratuite d'un véhicule de fonction pour nécessité absolue de service.

CAA Bordeaux, n° 15BX04176 du 18 décembre 2017

Un contractuel, lauréat d'un concours, n'a aucun droit acquis à être recruté sur un emploi vacant de la collectivité où il exerçait jusqu'alors ses fonctions.

L'inscription de la requérante sur la liste d'aptitude, à compter du 18 février 2013, à l'emploi d'auxiliaire de puériculture ne conférait pas à cette dernière un droit à nomination comme stagiaire sur un poste vacant de cet emploi, alors même qu'elle était la seule candidate à ce poste. De plus, le rejet de sa candidature faisant suite à l'entretien de sélection, a été motivé par le fait que la requérante n'était pas en mesure d'assurer toutes les missions figurant sur la fiche de poste, de sorte que, l'autorité territoriale n'a commis aucune erreur manifeste dans l'appréciation de son aptitude professionnelle.

CAA Marseille, n°16MA04603 du 30 janvier 2018



Question écrite

Les collaborateurs de groupe au sein d'une collectivité ne peuvent être considérés comme des agents publics de la collectivité

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a inséré un article 110-1 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale clarifiant le statut des collaborateurs de groupe d'élus, dont l'emploi était jusqu'alors uniquement mentionné par le code général des collectivités territoriales (articles L. 2121-28, L. 3121-24, L. 4132-23 et L. 5215-18).

Cet article énonce que : « *Les agents contractuels recrutés sur le fondement du code général des collectivités territoriales pour exercer les fonctions de collaborateur de groupe d'élus sont engagés par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée.*

Si, à l'issue d'une période de six ans, ces contrats sont renouvelés, ils ne peuvent l'être que par décision expresse de l'autorité territoriale et pour une durée indéterminée.

La qualité de collaborateur de groupe d'élus est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale et ne donne aucun droit à titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale (...).

De plus, il convient de considérer que les intéressés ne sont pas recrutés pour les besoins de la collectivité, mais pour ceux du groupe d'élus auquel l'agent est affecté.

Q.E n°1860, JO Sénat du 04 janvier 2018

L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Afin de compenser la réduction de la rémunération des agents publics résultant de la hausse de 1,7 points de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1er janvier 2018, le Gouvernement a décidé la création d'une indemnité compensatrice en parallèle des suppressions de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1% pour les fonctionnaires, de la cotisation maladie pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale de 0,75 % et de la contribution salariale chômage solidarité de 1 % pour les agents contractuels.

Cette indemnité compensatrice de la hausse de la CSG dans la fonction publique a été instituée par le Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 ; les modalités d'application quant à elles, ont été définies par la Circulaire NOR : CPAF1735515C du 15 janvier 2018.

Les agents concernés

En application de l'article 1er, les dispositions du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 concernent l'ensemble des agents publics civils et militaires des trois versants de la fonction publique.

En d'autres termes, les agents de droits privés et les élus locaux ne sont pas éligibles à cette indemnité.

Les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité

Pour le calcul de l'indemnité compensatrice, il faut prendre en compte la rémunération brute composée des éléments soumis à CSG et uniquement liés à l'activité principale de l'agent public. A savoir : le traitement brut ; l'indemnité de résidence ; le supplément familial de traitement ; ou encore les primes et indemnités assujetties à la CSG, y compris lorsqu'elles présentent un caractère ponctuel ou exceptionnel (ex : IFSE, complément indemnitaire annuel, les heures supplémentaires...). Sont donc notamment exclues de l'assiette : les indemnités non assujetties à la CSG (ex : indemnités représentatives de frais professionnels, frais de changement de résidence, etc.) ; les rémunérations, sous quelque dénomination que ce soit versées au titre d'une activité accessoire (indemnités, primes, vacations, honoraires...) ; les allocations qui constituent des revenus de remplacement (ex : allocation temporaire d'invalidité) ...

Lorsqu'un agent n'a pas été rémunéré durant l'intégralité de l'année 2017 (recrutement ou retour de disponibilité ou de congé parental, etc., en 2017), la rémunération perçue au titre de la période

d'activité exercée au cours de l'année 2017 est ramenée à l'année entière.

Exemple : Un agent nommé stagiaire au 1er septembre 2017 a perçu quatre mois de rémunération en 2017. La rémunération brute annuelle à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice pourrait être calculée comme suit : (rémunération brute perçue/360) x 120.

Calcul de l'indemnité des agents rémunérés au 31 décembre 2017

Sont concernés tous les agents publics (contractuels et fonctionnaires) rémunérés au 31 décembre 2017. Le calcul de l'indemnité compensatrice s'effectue selon la formule suivante :

$$I = [(R2017 \times 1,6702\%) - \text{cotisations}] \times 1,1053/12$$

I = Indemnité mensuelle

R2017 = rémunération brute annuelle perçue en 2017

Cotisations = montant annuel des cotisations payées par l'agent en 2017 au titre de la CES (1%), de la cotisation maladie (0,75%), de la cotisation chômage (1%).

Calcul de l'indemnité des agents non rémunérés au 31 décembre 2017

Sont concernés uniquement les agents CNRACL recrutés, nommés ou réintégrés en 2018. Le calcul de l'indemnité compensatrice s'effectue selon la formule suivante :

$$I = \text{RBMC} \times 0,76 \%$$

I = Indemnité mensuelle

RBMC = rémunération brute du mois complet de recrutement

Calcul de l'indemnité des agents exerçant leur activité auprès de plusieurs employeurs

Lorsque l'agent public exerce son activité auprès de plusieurs employeurs et remplit les conditions pour bénéficier de l'indemnité compensatrice de la CSG, l'indemnité est alors calculée pour chacun de ses emplois.

Le versement de l'indemnité compensatrice

> Par principe : une indemnité dont le montant est « fixe »

Cette indemnité dont le montant est fixe est obligatoirement versée chaque mois à l'agent bénéficiaire, et ce, dès le 1er jour travaillé. Elle fait l'objet d'une rubrique dédiée sur le bulletin de paie et se cumule donc avec l'ensemble des primes et



indemnités versées à l'agent public sauf lorsque les dispositions en vigueur prévoient la mise en œuvre de retenues sur la rémunération de l'agent public (ex : absence de service fait, transmission tardive des arrêts maladie, etc.)

> Par exceptions : une indemnité dont le montant peut évoluer

Le montant de l'indemnité compensatrice peut évoluer en cas de changement de la quotité de travail de l'agent durant l'année ou en cas d'absences de l'agent pour raison de santé.

Dans ces deux cas, le montant de l'indemnité évoluera dans les mêmes proportions que le traitement perçu par l'agent.

Exemple : Un agent perçoit depuis le 1er janvier 2018 une indemnité compensatrice de 25 €. Durant l'année il est placé en congé de longue maladie (CLM). Au bout de 12 mois de CLM l'agent bascule à demi-traitement. Par conséquent, l'indemnité compensatrice se trouve être proratisée dans les mêmes proportions, soit la moitié de 25€.

Enfin, **le montant de l'indemnité pourra faire l'objet d'une réévaluation en janvier 2019** pour les agents nommés ou recrutés avant le 1er janvier 2018, si la différence entre la rémunération brute annuelle 2018 et la rémunération brute annuelle 2017 est positive. La formule de calcul à appliquer sera alors la suivante :

$$(\text{Rémunération brute annuelle 2018} / \text{Rémunération brute annuelle 2017}) \times \text{Montant initial de l'indemnité 2018}$$

En savoir plus

- [Loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#)
- [Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017](#)
- [Circulaire NOR : CPAF1735515C du 15 janvier 2018.](#)
- [Note d'information NOR : INTB1733365J du 14 décembre 2017](#)

Comment un agent peut-il connaître ses droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF) ?

A compter du dernier semestre 2018, à l'instar des salariés du secteur privé, les agents publics pourront consulter leurs droits CPF sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr

Ces droits seront actualisés au fur et à mesure des départs en formation et de l'acquisition de nouveaux droits, quel que soit l'employeur de l'agent.



Peut-on recruter un agent contractuel en remplacement d'un fonctionnaire placé en disponibilité de droit ou sur autorisation ?

Non :

Les motifs permettant de recruter un agent contractuel en remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel sont limitativement énumérés à l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (*agent autorisés à exercer ses fonctions à temps partiel ou agents indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*)

La disponibilité de droit ou sur autorisation du fonctionnaire ne figurant pas parmi les motifs listés à l'article susmentionné. Il n'est donc pas possible de recourir à cet article pour recruter un agent contractuel dans cette hypothèse.

La retenue au titre de la journée de carence peut-elle être compensée par le versement, sur ce jour, du régime indemnitaire ?

Aucun dispositif de compensation du jour de carence n'a été institué par la loi.

La mise en place d'un tel mécanisme de paiement de cette journée par délibération revêtirait un caractère illégal car il trahirait l'objectif poursuivi.

- Cf. Fiche Bercy Coloc – 01.08.2012 « Versement du régime indemnitaire pendant un congé de maladie »

L'administration peut-elle modifier le contrat d'un agent contractuel ?

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que :

- la quotité de temps de travail ;
- ou un changement de lieu de travail ;
- ou une modification des fonctions, à condition qu'elle soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

La proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à partir de sa réception pour faire connaître sa décision d'acceptation ou de refus. L'absence de réponse de l'agent dans ce délai est considérée comme un refus de la modification proposée.

Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat peut justifier son licenciement.

- Cf. Art. 39-4 et 39-5 du Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.



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

Informations

Mécénat de compétences (M.N.T / C.D.G)

La M.N.T va prendre contact avec les collectivités affiliées au Centre pour leur proposer des réunions d'informations afin de présenter des dispositifs gratuits d'accompagnement et notamment :

- **Un soutien « social »** avec la mise à disposition du service « Ligne Claire » ouvert aux agents en difficultés pour les aider dans leurs démarches administratives (parcours de soins, maintien de salaire, arrêts maladie, invalidité, ...)
- **Une aide psychologique « M.N.T Psy »** ligne d'écoute, qui permet aux personnes qui le souhaitent, d'être accompagnées par un psychologue du travail dans un cadre neutre et confidentiel pour évoquer des difficultés en lien avec le travail.

audrey.raspiengeas@mnt.fr

Les tarifs pour l'année 2018

Pour connaître les tarifs 2018 des services proposés par notre Centre qui ont été votés au Conseil d'Administration du 27 Mars 2018, veuillez cliquer sur le lien ci-après :

[Tarifs au 01/04/2018](#)

Promotions internes 2018

Nous vous rappelons que le dépôt des dossiers de candidature pour l'accès par promotion interne à divers grades est ouvert et que la date limite de leur réception au CDG, a été fixée **au 30 mars 2018**.

Les dossiers de promotion interne seront examinés le **24 avril 2018** (Agent de maîtrise) et le **31 mai 2018** (catégories A et B). Une autre séance pour les Agents de maîtrise sera éventuellement programmée en juin, au vu des dossiers. Les dossiers sont téléchargeables via notre site internet.

Nouveauté : ATSEM et promotion interne

Le décret n°2018-152 est venu étendre les missions des ATSEM et, notamment, ouvre de nouvelles possibilités de promotions.

En matière de promotion interne, il leur est désormais possible d'accéder au grade d'agent de maîtrise.

En effet, le cadre d'emplois des agents de maîtrise prévoit désormais dans ses missions, la coordination des A.T.S.E.M (sous réserve de détenir un C.A.P petite enfance ou un C.A.P accompagnant éducatif petite enfance ou compter 3 ans de services accomplis dans le cadre d'emplois des A.T.S.E.M)

Les conditions à remplir pour les ATSEM, sont :

- **Compter au moins 9 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des ATSEM**
- **Avoir accompli la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation.**



 Ouverture de **l'examen professionnel** par voie d'avancement de grade d'Agent social principal de 2^{ème} classe :

Date de retrait : du 13/03/2018 au 11/04/2018
Date limite de dépôt : 19/04/2018

 Ouverture de **l'examen professionnel** par voie d'avancement de grade de Rédacteur principal de 1^{ère} classe :

Date de retrait : du 13/03/2018 au 11/04/2018
Date limite de dépôt : 19/04/2018

 **Comité Médical :**

Le 29 mars 2018 et le 26 avril 2018

 **Commission de Réforme :**

Le 03/05/2018 (dépôt des dossiers jusqu'au 12/04/2018)

 **Commissions Administratives Paritaires :**

Promotion interne – Cat A, B, C : le 21/06/2018 (date de clôture de réception des dossiers jusqu'au 30/03/2018).

 **CHSCT :**

Le 14/05/2018 (date de clôture de réception des dossiers jusqu'au 18/04/2018).



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

Le service relais de la CNRACL du Centre de Gestion organise, en partenariat avec la caisse de retraite, **2 journées d'information les 18 et 19 Juin 2018**.

Par groupe de 15 participants, il vous sera présenté les fonctionnalités de l'espace personnalisé employeurs, le régime additionnel de la fonction publique territoriale ainsi qu'un zoom sur le fonds d'action sociale de la CNRACL.

Les collectivités territoriales et établissements publics concernés (ayant entre 8 et 15 agents affiliés à la CNRACL) seront directement contactés par nos services.