

# La lettre d'information juridique du Centre de gestion de l'Oise



## ÉDITORIAL

### Les dernières actualités juridiques de 2017 sont orientées sur les finances

Comme chaque année, la loi de finances et la loi de financement de la Sécurité Sociale comportent de nombreuses dispositions modifiant les règles en vigueur en matière de questions RH.

Cette année, ces modifications sont assez conséquentes et nécessitent une attention particulière. Ainsi, dès le 1er janvier, le report d'un an des mesures du PPCR, la compensation de la hausse de la CSG pour les agents et les employeurs et le rétablissement du jour de carence en cas de congé de maladie des agents publics.

Une vigilance particulière permettra de mieux anticiper les éventuelles difficultés de mise en œuvre de ces mesures.

Olivier SAYAG  
Directeur Général



## SOMMAIRE

Édito	P. 1
À la Une	P. 2
Circulaire	P. 10
Jurisprudences	P. 11

## INDEX

Carence	p. 5
Congés	p. 11
CSG	p. 3
Évaluation	p. 11
Formation	p. 10
GIPA	p. 8
Incapacité	p. 11
Indemnités	p. 10
Maladie	p. 5
Organisation	p. 11
PPCR	p. 2
Primes	p. 8
RIFSEEP	p. 9

Retrouvez sur notre site internet  
dans la rubrique juridique les modèles  
d'actes et les fiches juridiques mis à  
jour

## PPCR

### Report de douze mois de la mise en œuvre des mesures du PPCR

[Décret n° 2017-1709 du 13 décembre 2017 portant modification du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation](#)

[Décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017 portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et applicables aux fonctionnaires de l'État, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers](#)

[Décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, et de la fonction publique hospitalière](#)

L'article 114 de [la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#) est venue officialiser l'annonce du gouvernement de décaler les effets du PPCR au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Avant la promulgation de la loi, trois décrets étaient déjà parus afin d'organiser le report d'un an des mesures statutaires et indiciaires prévues initialement par le PPCR à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Ce report se traduit concrètement par les modifications suivantes :**

• [Sur les mesures statutaires \(titre II, articles 40 à 57 du décret n° 2017-1736\) :](#)

Le décret n° 2017-1736 prévoit le report du 1<sup>er</sup> février 2018 au 1<sup>er</sup> février 2019 du passage en catégorie A des cadres d'emplois des **assistants socio-éducatifs** et des **éducateurs de jeunes enfants**.

Par conséquent, les deux cadres d'emplois restent régis jusqu'au 1<sup>er</sup> février 2019 par les dispositions du décret n° 92-843 du 28 août 1992 pour les assistants socio-éducatifs et du décret n° 95-31 du 10 janvier 1995 pour les éducateurs de jeunes enfants.

Le texte décale également dans le temps la fusion prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2020 des deux classes du premier grade des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants pour parvenir à la structure définitive de ces deux nouveaux cadres d'emplois de catégorie A au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Parallèlement, le décret reporte du 1<sup>er</sup> février 2018 au 1<sup>er</sup> février 2019 les dispositions statutaires relatives à la nouvelle structure du cadre d'emplois des **conseillers territoriaux socio-éducatifs** (report des modalités de reclassement des conseillers et des conseillers supérieur, report de la création du nouveau grade de conseiller hors classe socio-éducatif).

Par ailleurs, le décret n° 2017-1736 reporte du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 1<sup>er</sup> janvier 2021 l'application des dispositions prévoyant **la création d'un échelon supplémentaire** notamment pour :

**Les catégories C :** report au 1<sup>er</sup> janvier 2021 de la création du 12<sup>ème</sup> échelon pour les grades dotés de l'échelle de rémunération C1 ;

**Les catégories A** pour les grades et échelons suivants :

- report au 1<sup>er</sup> janvier 2021 de la création du 8<sup>ème</sup> échelon des psychologues hors classe et des professeurs d'enseignement artistique hors classe ;
- report au 1<sup>er</sup> janvier 2021 de la création du 9<sup>ème</sup> échelon des ingénieurs principaux ;
- report au 1<sup>er</sup> janvier 2021 de la création du 10<sup>ème</sup> échelon des administrateurs, des attachés principaux, des attachés principaux de conservation du patrimoine, des bibliothécaires principaux, des conseillers principaux des activités physiques et

sportives et des sages-femmes hors classe ;  
 - report au 1<sup>er</sup> janvier 2021 de la création du 11<sup>ème</sup> échelon des ingénieurs en chef ;  
 - report au 1<sup>er</sup> janvier 2021 de la création du 14<sup>ème</sup> échelon des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants.

• Sur les mesures indiciaires :

Le décret n° 2017-1737 (Titre III, articles 83 à 125) prévoit **le report d'une année des revalorisations indiciaires initialement prévues de 2018 à 2020** conformément au tableau suivant :

Date d'entrée en vigueur des dispositions initiales	Nouvelles dates d'entrée en vigueur
1 <sup>er</sup> janvier 2018	1 <sup>er</sup> janvier 2019
1 <sup>er</sup> février 2018	1 <sup>er</sup> février 2019
1 <sup>er</sup> janvier 2019	1 <sup>er</sup> janvier 2020
1 <sup>er</sup> janvier 2020	1 <sup>er</sup> janvier 2021

L'année 2018 sera donc une année blanche au titre du PPCR. **Il convient donc de maintenir en l'état la situation indiciaire des agents au 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

L'article 1<sup>er</sup> du décret précité confirme le report du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 1<sup>er</sup> janvier 2019 de la seconde partie du transfert « primes/points » prévu pour la catégorie A. L'abattement reste donc fixé à 167,00 € annuel brut pour 2018 pour passer à 389,00 € à compter de 2019.

Ne sont pas concernés par ce report les cadres d'emplois de catégorie A qui ont déjà bénéficié de l'abattement de 389,00 € brut annuel dès 2017, à savoir :

- Infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- Puéricultrices territoriales ;
- Cadres territoriaux de santé paramédicaux ;
- Puéricultrices cadres territoriaux de santé ;
- Cadres territoriaux de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques ;
- Infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Conseillers territoriaux socio-éducatifs.

Enfin, le décret 2017-1709 précité traduit, quant à lui, le report d'un an, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2019, de l'entrée en vigueur du PPCR pour les montants des traitements et soldes annuels correspondant à chacun des groupes hors échelle.

## CSG

### Compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG)

[Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique](#)

[Décret n° 2017-1890 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime de sécurité sociale des fonctionnaires et des agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière](#)

[Note d'information interministérielle INTB1733365J du 14 décembre 2017](#)

Afin de compenser les effets, pour les agents publics, de la hausse de 1,7 point du taux de la CSG déductible sur les revenus d'activité pour atteindre 6,8 % (au lieu de 5,1 %), le législateur a décidé de supprimer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1%, ainsi que la cotisation maladie salariale du régime général de 0,75 %.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le taux de cotisation maladie employeur est ajusté à 13 % (au lieu de 12,89 %).

Parallèlement, l'article 113 de la loi de finances pour 2018 précitée instaure l'attribution obligatoire

à l'ensemble des agents publics d'une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG versée par l'employeur public.

En contrepartie, la cotisation patronale d'assurance maladie, applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires affiliés au régime spécial de sécurité sociale et de retraite, est fixé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, à 9,88 % au lieu de 11,50 %, soit une baisse de 1,62 point permettant une compensation du coût de l'indemnité pour les employeurs territoriaux.

Le décret n° 2017-1889 précité définit les modalités de calcul et versement de cette indemnité compensatrice à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Ainsi, il convient de différencier trois situations :

- **Lorsque l'agent public** (quel que soit son statut : fonctionnaire, stagiaire affilié aussi bien au régime spécial qu'au régime général de la sécurité sociale et contractuel de droit public) **avait été nommé ou recruté en cette qualité avant le 1er janvier 2018 et qu'il était rémunéré au 31 décembre 2017 :**

L'agent doit bénéficier d'une indemnité compensatrice dont le montant annuel est calculé de la façon suivante :

$$\text{Ind} = [(\text{Rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017} \times 1,6702 \%) - (\text{les montants dus sur cette même rémunération, selon le statut de l'agent, au titre de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) ou de la cotisation salariale d'assurance maladie du régime général de sécurité sociale ou de la contribution salariale d'assurance chômage})] \times 1,1053$$

En cas de nomination, de recrutement ou de réintégration en qualité d'agent public au cours de l'année 2017, l'assiette de calcul de l'indemnité est ramenée à une rémunération brute équivalente à l'année complète.

- **Lorsque l'agent public n'était pas rémunéré en cette qualité au 31 décembre 2017** (notamment pour les agents en congé parental ou en disponibilité) :

**Attention :** le décret prévoit expressément que

les agents publics affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie **ne bénéficient pas de cette indemnité** compensatrice en cas de réintégration.

En effet, selon la note d'information interministérielle : « sont exclus les agents affiliés au régime général de la sécurité sociale (contractuels et fonctionnaires territoriaux à temps non complet effectuant moins de 28 heures hebdomadaires) car ils bénéficient, outre de la suppression de la CES, de celle de la cotisation maladie de 0,75 % »

Dans ce deuxième cas de figure, l'indemnité est donc versée uniquement aux agents stagiaires et titulaires à temps complet ou non complet effectuant 28 heures et plus par semaine (affiliés au régime spécial) et calculée de la façon suivante :

$$\text{Ind} = \text{Rémunération brute mensuelle à la date de la réintégration} \times 0,76 \%$$

Selon le texte, la rémunération mensuelle prise en compte est la première rémunération servie au titre d'un mois complet.

- **Lorsque l'agent public est nommé ou recruté en cette qualité à compter du 1er janvier 2018 :**

**Attention :** le décret exclut expressément, du bénéfice de cette indemnité, les agents publics affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie.

Ainsi, seuls les agents stagiaires et titulaires à temps complet ou non complet effectuant 28 heures et plus par semaine, recrutés ou nommés à compter du 1er janvier 2018, devront se voir attribuer cette indemnité calculée de la façon suivante :

$$\text{Ind} = \text{Rémunération mensuelle brute à la date de la nomination ou du recrutement} \times 0,76 \%$$

Là encore, la rémunération mensuelle prise en compte est la première rémunération servie au titre d'un mois complet.

Enfin, la note d'information interministérielle indique que : « **sont exclus du dispositif les agents sous statut de droit privé** (contrats aidés notamment) car la hausse de CSG est, pour eux, compensée par la suppression des cotisations maladie et chômage prévue pour le secteur privé ».

## IMPORTANT

L'éditeur de logiciel « **Berger Levrault** » a annoncé que la mise en place de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG ne sera intégrée dans « e.magnus » que **dans la mise à jour pour les payes de mars 2018**.

Il recommande d'ailleurs d'attendre cette mise à jour qui prendra en compte la régularisation automatique à partir du mois de janvier.

Dans un tel cas, il vous est conseillé **d'informer vos agents** qu'ils vont subir temporairement sur les mois de janvier et février 2018 une baisse de leurs rémunérations puisque la hausse de 1,7 % de la CSG qui s'applique dès le 1er janvier 2018, ne sera compensée rétroactivement qu'à partir du mois de mars 2018.

Une autre solution serait de calculer vous-même le montant de chaque indemnité pour chaque agent, conformément aux dispositions du décret précité.

Si cette solution permet d'éviter le décalage dans le temps entre la hausse de la CSG et sa compensation, elle peut être néanmoins source d'erreur et plus ou moins fastidieuse selon le volume des effectifs de la collectivité.

## Maladie

### Retour du jour de carence

L'article 115 de la [loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018](#) dispose que : « I. - *Les agents publics civils et les militaires en congé de maladie et les salariés en congé de maladie pour lesquels l'indemnisation de ce congé n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale ou est assurée par un régime spécial de sécurité sociale mentionné à l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération, ou du versement de prestations en espèces par l'employeur **qu'à compter du deuxième jour de ce congé.***

II. - *Le I du présent article ne s'applique pas :*

1° *Lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L. 27 et L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;*

2° *Au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures ;*

3° *Au congé pour invalidité temporaire imputable au service, au congé du blessé prévu à l'article L.*

*4138-3-1 du code de la défense, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie ;*

4° *Aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie ».*

Cet article rétablit le jour de carence pour maladie des agents publics dans la fonction publique qui avait été initialement instauré par l'article 105 de loi de finances pour 2012 avant d'être supprimé par l'article 126 de celle de 2014.

Si la rédaction de l'article 115 diffère de celle de l'article 105 notamment sur les exceptions à l'application du jour de carence, l'esprit reste le même et sa mise en œuvre devrait être semblable à ce qui avait été prévu en 2012 et 2013.

C'est donc par analogie avec la [circulaire interministérielle NOR : MFPF1205478C du 24 février 2012 relative à application des dispositions de l'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012](#) que vous sont données (à titre indicatif et sous réserve de la parution d'une [nouvelle circulaire](#)) les informations suivantes :

• **Personnels concernés :**

Sont concernés par cette disposition tous les agents publics notamment **l'ensemble des fonctionnaires stagiaires titulaires à temps complet, non complet ou à temps partiel ainsi que l'ensemble des agents contractuels de droit public qui justifient d'au moins 4 mois d'ancienneté dans la collectivité** régis par les dispositions du décret 88-145 du 15 février 1988.

**Pour rappel :** un agent contractuel de droit public qui justifie de moins de 4 mois d'ancienneté, est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, pendant cette période il perçoit les indemnités journalières (IJ) de sa CPAM après un délai de carence de 3 jours.

De la même façon, les **agents contractuels de droit privé** (emplois aidés, contrat d'apprentissage, etc.) **ne sont pas concernés par cette disposition** puisqu'en cas de maladie leur contrat de travail est suspendu et qu'aucun texte ne prévoit, pour eux, de protection statutaire particulière (sauf application de l'article [L 1226-1 du Code de travail](#) prévoyant une indemnité complémentaire aux IJ versée par l'employeur après un délai de carence de 7 jours) et qu'étant donc affilié au régime général, ils sont, en cas de maladie, indemnisés directement par leur CPAM après un délai de carence de 3 jours.

• **Sur le non versement de la rémunération pendant le jour de carence :**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, **le traitement ou la rémunération n'est plus maintenu dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt maladie mais à compter du 2<sup>ème</sup> jour d'arrêt.**

Comme le précisait la circulaire du 24 février 2012

précité, cette disposition législative s'applique nonobstant les dispositions contraires figurant notamment à l'article 57-2 ° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour les fonctionnaires ou à l'article 7 du décret 88-145 du 15 février 1988 pour les contractuels de droit public ou même dans les délibérations des collectivités.

Ainsi, tous les arrêts de travail qui se produisent après cette date doivent faire l'objet d'une **retenue de 1/30ème sur les éléments de rémunération** qui auraient dû être servis à l'agent au cours de cette journée et notamment le traitement de base ou la rémunération principale, le cas échéant les primes et indemnités ou la NBI.

Il faut souligner que les éléments de rémunération qui se rattachent aux autres jours et qui répondent au critère de service fait ne sont pas inclus dans le calcul de la retenue et doivent être versés à l'agent (indemnités représentatives de frais, heures supplémentaires, avantages en nature, etc.).

La circulaire précitée prévoyait également que le supplément familial de traitement qui est lié à la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants est versé en totalité.

La retenue sera effectuée sur les éléments de rémunération devant être versés au titre du mois au cours duquel est survenu le premier jour de maladie ou au plus tard sur la paie du mois suivant.

Le bulletin de paie de l'agent portera mention du montant et de la date qui se rattachent au jour de carence. Si plusieurs jours de carence ont été observés, chacun de ces jours fera l'objet d'une mention et d'un décompte spécifique.

• **Les dérogations à l'application du jour de carence :**

La loi a expressément prévu des dérogations à l'application du jour de carence, dans les cas suivants :

- Lorsque l'agent est placé en :
  - o congé maladie en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant

un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes,

- o congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- o congé de longue maladie,
- o congé de longue durée,
- o congé de grave maladie.

Il faut noter que la circulaire du 24 février 2012 précitée prévoyait également que le délai de carence ne s'appliquait pas en cas de congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption, ni pendant les congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant soit de la grossesse, soit des suites de couches.

En d'autres termes, **le jour de carence ne devrait s'appliquer qu'en cas de congé de maladie ordinaire** (article 57-2 ° de la loi du 26 janvier 1984 pour les fonctionnaires, article 7 du décret du 15 février 1988 pour les contractuels de droit public).

Sur ce point, il faut préciser que lorsque l'agent bénéficie d'un congé de maladie ordinaire et est placé, rétroactivement, après avis du comité médical, en congé de longue maladie ou de longue durée, il a droit au remboursement du trentième retenu au titre du jour de carence.

Ce remboursement s'applique également dès lors que la situation de l'agent peut être requalifiée et relever ainsi de l'une des exceptions prévues ci-dessus (accident de service, maladie professionnelle, congé de grave maladie, etc.).

- Lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures.

Une telle situation concerne, généralement, les agents ayant fait une tentative pour reprendre leurs fonctions et qui se trouvent contraints de l'interrompre à nouveau, un ou deux jours plus tard.

- Lorsque l'arrêt de travail est en rapport avec une affection de longue durée au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois, à l'occasion du premier congé de maladie

Sur ce point, il faut préciser qu'il reviendra au médecin traitant de préciser dans le volet n°2 du certificat médical que l'arrêt est en rapport avec une affection de longue durée.

En ce qui concerne l'appréciation des droits à congé de maladie rémunéré à plein ou à demi-traitement, le jour de carence devra être décompté comme un jour à plein ou à demi-traitement.

Ainsi, par exemple, si un fonctionnaire est en congé maladie pendant plus de trois mois, il n'aura plus droit à 90 jours à plein traitement sur une année glissante, et le passage à demi-traitement s'opèrera donc après 89 jours de congé maladie rémunérés à plein traitement.

Si au cours de cette même période deux jours de délai de carence ont été appliqués pour deux arrêts distincts, le passage à demi-traitement s'opèrera après 88 jours.

Le jour de carence s'applique au premier jour de maladie, que celui-ci soit rémunéré à plein traitement ou à demi traitement.

Enfin, le jour de carence doit être considéré comme se rattachant à **la position d'activité** pour les fonctionnaires. Il est donc pris en compte pour l'appréciation des durées de service, de l'ancienneté requise pour les avancements et promotion.

De manière générale, le jour de carence a la même incidence que les autres jours de maladie.

Vous trouverez sur le site du Cdg60 les modèles d'arrêtés d'attribution ou de prolongation de CMO mis à jour, [en cliquant ici](#).

## Garantie individuelle du pouvoir d'achat

[Décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

[Arrêté du 17 novembre 2017 fixant au titre de l'année 2017 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite « de garantie individuelle du pouvoir d'achat »](#)

La GIPA a pour but, comme pour les années précédentes, de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté pendant les dernières années.

Un agent public peut bénéficier d'une indemnité de GIPA, si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans (la période de référence est fixée du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016), à celle de l'indice des prix à la consommation.

L'indemnité est **obligatoirement versée** à tout agent éligible par la collectivité qui l'emploie au dernier jour de l'année qui clôt la période de référence.

Si aucune délibération n'est nécessaire, une décision de l'autorité territoriale (arrêté attribuant la GIPA 2017) doit être fournie au comptable public assignataire pour justifier du paiement correspondant.

Sont bénéficiaires de la GIPA :

- Les **fonctionnaires rémunérés** sur un emploi public **pendant au moins trois ans sur la période de référence**.

Sont donc concernés, les agents ayant bénéficié, entretemps, d'un congé parental, d'une disponibilité, etc. Ils doivent avoir **la qualité de fonctionnaire à chaque borne de la période** de 4 ans.

- **Les contractuels employés en CDD ou CDI** de droit public et **rémunérés sur la base d'un indice**.

Les agents sous contrat à durée déterminée doivent avoir été **employés de manière continue sur toute la période de référence et par le même employeur**.

### Le calcul est le suivant :

$GIPA = TIB \text{ de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - TIB \text{ de l'année de fin de la période de référence} \times \text{quotité de temps de travail au 31 décembre 2016}$ .

Selon l'arrêté précité : les valeurs à prendre en compte pour le calcul sont les suivantes :

- Taux de l'inflation : + 1,38 %
- Valeur moyenne du point en 2012 : 55,5635 euros
- Valeur moyenne du point en 2016 : 55,7302 euros

**Exemple :** pour un agent à temps complet ayant l'indice majoré 514 au 31 décembre 2012 et au 31 décembre 2016 :

- $TIB \text{ 2012} = 514 \times 55,5635 = 28\,559,64$
- $TIB \text{ 2016} = 514 \times 55,7302 = 28\,645,32$
- $GIPA \text{ 2017} = 28\,559,64 \times (1 + 1,38\%) - 28\,645,32 = \mathbf{308,44 \text{ €}}$

Pour faciliter ce calcul, vous pouvez utiliser [le simulateur sur le site de la fonction publique](#).



## RIFSEEP : Application pour le cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine

[Arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.](#)

Un nouveau cadre d'emploi est désormais concerné par la mise en œuvre du RIFSEEP, à savoir les conservateurs du patrimoine (catégorie A+). L'arrêté du 7 décembre 2017, paru au Journal Officiel du 14 décembre rend applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017 le régime indemnitaire à ce cadre d'emplois.

Les plafonds du RIFSEEP sont fixés comme suit :

	Plafond IFSE		Plafond CIA
	Sans logement	Avec logement	
Groupe 1	46 920 €	25 810 €	8 280 €
Groupe 2	40 290 €	22 160 €	7 110 €
Groupe 3	34 450 €	18 950 €	6 080 €
Groupe 4	31 450 €	17 298 €	5 550 €

La mise en place de ce régime indemnitaire pour ce cadre d'emplois nécessite la prise d'une délibération après avoir obtenu l'avis préalable du comité technique.

### IMPORTANT

La parution des arrêtés du 7 novembre et du 26 décembre 2017 pris pour l'application aux corps des techniciens des systèmes d'information et de communication et des ingénieurs des systèmes techniques du ministère de l'intérieur du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP **ne permet pas l'application de ce nouveau régime indemnitaire aux cadres d'emplois des techniciens et des ingénieurs territoriaux.**

En effet, le [Décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#), qui fixe le tableau de correspondance entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de l'État équivalents, fait référence pour les ingénieurs territoriaux aux corps des [ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts](#) des ministres chargés de l'agriculture et du développement durable et pour les techniciens territoriaux au corps des [techniciens supérieurs du développement durable](#) du ministre chargé du développement durable.

Il convient donc d'attendre la parution des arrêtés relatifs à ces deux corps spécifiques avant de pouvoir instaurer le RIFSEEP pour les deux cadres d'emplois correspondants.

### Abrogation de l'indemnité forfaitaire pour frais de représentation des emplois fonctionnels

[Arrêté du 14 novembre 2017 pris pour l'application aux préfets affectés sur un poste territorial, et aux représentants de l'État dans les collectivités d'outre-mer régies par l'article 74 de la Constitution et en Nouvelle-Calédonie des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.](#)

Le Conseil d'État avait précisé dans un avis du 1<sup>er</sup> février 2006 (n°287656) qu'en vertu de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990, l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics pouvait fixer les frais de représentation

inhérents aux fonctions des agents occupant les emplois fonctionnels notamment par référence avec l'arrêté du 18 octobre 2004 fixant les montants annuels et les modalités d'attribution de l'indemnité forfaitaire pour frais de représentation allouée aux membres du corps préfectoral.

Toutefois, l'article 5 de l'arrêté du 14 novembre 2017 est venu abroger, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, cet arrêté du 18 octobre 2004 précité mettant ainsi fin à la possibilité de continuer à verser cette indemnité forfaitaire aux agents occupants des emplois fonctionnels dans la fonction publique territoriale.

## > Circulaire

### Formation

#### Compte personnel de formation (CPF)

[Guide de mise en œuvre du CPF des agents publics de l'État](#)

Ce guide rappelle les principaux enjeux du CPF, notamment ceux liés à l'universalité et à la portabilité des droits qui s'y rattachent, et précise ses modalités d'application pour les employeurs de l'État, notamment celles liées aux formations éligibles, à l'examen des demandes ou encore à l'accompagnement personnalisé.

S'il s'adresse principalement aux agents publics de l'État, il peut néanmoins être en grande partie transposée aux agents territoriaux.

Ainsi, on y apprend notamment qu'il appartient

à chaque agent d'ouvrir son compte personnel d'activité sur le site <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>.

Il appartient d'ailleurs à l'employeur d'informer chaque agent de ses droits reportés sur son CPF au 31 décembre 2016 et de la possibilité pour eux de les visualiser sur ledit portail (voir modèle de courrier annexe n°7 du guide).

## Organisation

### Contestation d'une mesure d'organisation du service

[CAA Lyon, 24 octobre 2017, n° 16LY00300](#)

Un adjoint technique d'un syndicat de traitements des déchets a contesté la décision du Président de planifier par quinzaine la prise des journées de récupération du service, il a également contesté la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire d'une journée qui lui avait été infligée pour avoir refusé à plusieurs reprises de respecter ce planning.

La Cour précise tout d'abord que : « la mesure contestée, qui organise les modalités de travail des agents du service de traitements des déchets du SILA, ne porte par elle-même aucune atteinte aux

*droits que les agents tiennent de leur statut ni à leurs prérogatives et constitue, par suite, une simple mesure d'organisation du service ; que M. B... étant ainsi, en sa qualité d'agent du service, sans intérêt pour contester une telle mesure ».*

Par ailleurs, elle juge que le fait pour l'agent de refuser de se soumettre, malgré de précédents rappels, à cette mesure d'organisation constitue « un manquement au devoir d'obéissance qui s'imposait à lui malgré son désaccord avec les modalités de récupération qui lui étaient imposées » et justifie légalement la sanction disciplinaire qui lui a été infligée.

## Congés

### Refus d'une demande de report de congés annuels d'un agent en incapacité de travail

[CAA Versailles 16 novembre 2017, n° 16VE02330](#)

Une assistante socio-éducative principale employée par un Département a été placée en congé de maladie pour accident de service du 9 août 2013 jusqu'au 31 janvier 2014 date de la consolidation, puis placée et maintenue, à raison d'une nouvelle pathologie, en congé de maladie ordinaire du 1<sup>er</sup> février 2014 jusqu'au 31 janvier 2015 puis, après épuisement de ses droits à congé de maladie ordinaire, placée, à titre provisoire dans l'attente de l'avis du comité médical, en disponibilité d'office pour raison de santé à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.

L'agent a alors contesté son placement en disponibilité d'office et a sollicité de bénéficier du report de ses congés annuels et bonifiés non pris en raison de sa maladie sur le fondement de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen, ce que lui a refusé le Président du Conseil

Départemental.

La Cour d'Appel donne raison à l'employeur en jugeant que l'agent « ne peut utilement se prévaloir, à l'encontre des décisions attaquées, des dispositions précitées de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 pour solliciter le bénéfice de la bonification de congé annuel, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés, etc. au titre de ses congés annuels de l'année 2014, ni d'un « jour fête des mères », cette directive n'ayant pas pour objet de régir de tels congés ».

Enfin, s'agissant des congés annuels non pris au titre l'année 2014, la Cour retient que l'agent étant à la date de la décision attaquée « en situation d'incapacité de travail pour raison de santé » elle n'était pas « apte à reprendre son service et, en conséquence, en droit de solliciter le bénéfice de congés payés non pris »

**Entretien professionnel : illégalité du compte rendu d'évaluation non signé par le supérieur hiérarchique direct**

[CAA Paris, 6 juin 2017, N°16PA03469](#)

Le défaut de signature du supérieur hiérarchique direct, exigée par les textes, entache le compte rendu d'illégalité sans que la signature de l'autorité hiérarchique supplée cette carence.

L'annulation du compte rendu d'évaluation professionnelle fait que ce dernier n'est censé jamais avoir existé.