

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



ÉDITORIAL

Les élections professionnelles au cœur de cette année 2018

Je profite de cette newsletter pour vous remercier de votre réactivité concernant l'envoi de vos effectifs. Nous avons désormais besoin que vous vérifiez ces données en vous connectant sur [notre application « élections »](#) avec vos identifiants habituels.

Vous découvrirez dans ce nouveau numéro les dernières informations concernant les élections professionnelles, le jour de carence ou encore la hausse de la CSG, ainsi que les dernières circulaires et jurisprudences.

J'en profite également pour vous rappeler que les prochaines réunions juridiques porteront sur les élections et auront lieu les 19, 20 et 22 mars. Plus d'informations [sur notre site internet](#).

Olivier SAYAG
Directeur Général

SOMMAIRE

Édito	P. 1
À la Une	P. 2
Circulaire	P. 5
Jurisprudences	P. 7

INDEX

Carence	p. 6
Congés	p. 6
Contractuel	p. 7
CSG	p. 5
Discipline	p. 7
Élections professionnelles	p. 2
Intérêts	p. 5
Patrimoine	p. 5
Suppression de poste	p. 7
Suspension	p. 8

Élections professionnelles

Modification du calendrier relatif aux élections professionnelles

[Décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale](#)

Le décret vise à modifier et préciser des règles électorales applicables au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale.

Ces dispositions seront applicables **au prochain renouvellement** général des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale (soit après le 6 décembre prochain).

• Sur le comité technique :

Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique, avait déjà allongé le délai permettant à l'assemblée délibérante de déterminer, par délibération, le nombre de représentants du personnel pouvant siéger au sein du comité technique, le passant d'au moins dix semaines avant la date du scrutin, à six mois avant cette même date.

Le décret 2018-55 vient, toutefois, préciser **qu'en cas d'élection intermédiaire** d'un comité technique (dans les cas prévus à l'article 32 du décret 85-565 notamment en cas de dépassement au 1^{er} janvier du seuil de 50 agents par une collectivité), **le délai antérieure de 10 semaines avant la date du scrutin intermédiaire est toujours applicable.**

Pour le comité technique placé auprès du Centre de gestion, les membres du comité représentant les collectivités et établissements **pourront désormais être désignés par le Président du Centre parmi les élus issus des collectivités et des établissements employant moins de cinquante agents affiliés au Centre de gestion**, après avis des membres du conseil d'administration issus de ces collectivités

et établissements (et plus obligatoirement parmi les membres du conseil d'administration issus des collectivités ou d'établissements ayant moins de cinquante agents).

Sur les électeurs du comité technique, le décret précise que « *les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine* ».

Enfin, la date de publication de la liste électorale du comité technique est avancée de 30 jours à 60 jours avant le scrutin.

De la même façon, la date de publication de la liste des agents appelés à voter par correspondance est avancée de 20 jours à 30 jours avant le scrutin.

Par voie de conséquence, la date limite de rectification de ces listes est également modifiée.

Ainsi, les électeurs du comité technique disposent d'un délai du jour de l'affichage de la liste et jusqu'au 50^{ème} jour avant le scrutin (au lieu du 30^{ème} jour précédemment) pour présenter à l'autorité des demandes d'inscription ou des réclamations contre les inscriptions ou omissions sur la liste électorale.

Pour les électeurs appelés à voter par correspondance, la liste peut être rectifiée jusqu'au 25^{ème} jour précédant le jour du scrutin (au lieu du 15^{ème} jour précédemment).

• Sur les commissions administratives paritaires :

Le décret aligne les modalités de publication des listes et des demandes de rectification des dites listes sur celles indiquées ci-dessus pour le comité technique.

Ainsi, la date de publication de la liste électorale des CAP est avancée de 30 jours à 60 jours avant le scrutin.

Les électeurs disposent d'un délai du jour de l'affichage de la liste et jusqu'au 50^{ème} jour avant le scrutin (au lieu du 30^{ème} jour précédemment) pour présenter à l'autorité des demandes d'inscription ou des réclamations contre les inscriptions ou omissions sur la liste électorale.

De la même façon, la date de publication de la liste des agents appelés à voter par correspondance est avancée de 20 jours à 30 jours avant le scrutin.

Cette liste peut être rectifiée jusqu'au 25^{ème} jour précédant le jour du scrutin (au lieu du 15^{ème} jour précédemment)

Enfin, le décret 2018-55 instaure la même règle qu'au comité technique sur l'absence de quorum aux CAP : « *Lorsque le quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans un délai de huit jours aux membres de la commission qui siège alors valablement sans condition de quorum sur le même ordre du jour* ».

• Sur les commissions consultatives paritaires :

Le décret 2018-55 modifie le tableau fixant le nombre de représentant du personnel en fonction de l'effectif d'agents contractuels relevant de chaque catégorie.

Ainsi lorsque l'effectif d'agents contractuels relevant d'une catégorie sera **inférieur à 11 agents, la CCP correspondante devra compter un représentant titulaire** (auparavant le décret 2016-1858 ne prévoyait que le cas de l'effectif inférieur à 50 agents avec 2 représentants titulaires).

Le décret vient préciser que l'effectif des agents contractuels retenu au 1^{er} janvier de l'année est celui

des agents **qui remplissent les conditions pour être électeur à cette date.**

Le décret modifie également le nombre de noms pouvant être inscrit en cas de liste incomplète, passant d' « au moins aux deux tiers » à « **la moitié** » du nombre de sièges de représentants titulaires et suppléant.

Le décret précise également que « lorsqu'un représentant du personnel, membre titulaire ou suppléant de la commission, bénéficie d'un changement de contrat qui le place dans une catégorie supérieure, il continue de siéger dans la catégorie dont il relevait précédemment ».

Le décret aligne les modalités de publication de la liste des agents appelés à voter par correspondances aux CCP et des demandes de rectification de ladite liste sur celles indiquées ci-dessus pour le CT et les CAP.

Dès lors, la liste des agents admis à voter par correspondance est affichée au moins 30 jours avant la date des élections (au lieu de 20 auparavant). Cette liste peut être rectifiée jusqu'au 25^{ème} jour précédant le jour du scrutin (au lieu du 15^{ème} précédemment).

Enfin le décret complète l'article 24 du décret 2016-1858 sur les règles de composition de l'instance siégeant en conseil de discipline.

Compte tenu de ces modifications, **le calendrier prévisionnel** des élections professionnelles, dont la date est annoncée au 6 décembre 2018, est le suivant : (cf. page suivante)

ÉTAPES	DATES
Recensement des effectifs pour la composition des CAP, CCP et CT	Au 1 ^{er} janvier 2018
Les collectivités de + de 50 agents informent le Cdg de l'effectif des personnels qu'elles emploient	Avant le 15 janvier 2018
Arrêté du Président du Cdg (et des Maires ou Président des collectivités de + de 50 agents) arrêtant la liste des effectifs au 1er janvier 2018	Avril 2018
Consultation des organisations syndicales et délibérations(s) fixant la composition des instances (6 mois avant le scrutin)	Avant le 6 juin 2018
Communication immédiate de cette délibération aux OS ainsi que des parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte	Au plus tard le 6 juin 2018
Date limite d'affichage des listes électorales (60 jours au moins avant le scrutin)	6 octobre 2018
Date limite de dépôt des demandes de réclamation aux fins d'inscription ou de radiation des listes électorales	16 octobre 2018
Date limite de dépôt des candidatures (6 semaines avant le scrutin)	25 octobre 2018
Date limite de remise au délégué de liste de la décision motivée déclarant l'irrecevabilité de la liste	26 octobre 2018
Affichage des listes de candidats	27 octobre 2018
Affichage des listes des électeurs admis à voter par correspondance	6 novembre 2018
Rectification de la liste des électeurs admis par correspondance	11 novembre 2018
Date limite d'envoi des instruments de vote (vote par correspondance)	26 novembre 2018
Date du scrutin et du dépouillement	6 décembre 2018

Modification de la liste des emplois soumis à l'obligation de transmettre des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale

[Décret n° 2018-127 du 23 février 2018 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)

Le décret modifie 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.

L'ensemble des emplois énumérés dans ce décret relève cependant de la fonction publique de l'État.

> Circulaires

CSG

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

[Circulaire du 15 janvier 2018 relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée \(CSG\) instituée par le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017](#)

La circulaire a notamment pour objet de préciser le champ d'application, l'assiette de calcul, les modalités de détermination et les situations pouvant entraîner une modification du montant de l'indemnité compensatrice.

Il faut noter les points suivants :

- Les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité sont précisés (II. de la circulaire) ;
- La détermination du montant de l'indemnité compensatrice pour les agents publics rémunérés au 31 décembre 2017 est explicitée par des exemples (III. de la circulaire et annexe 1 et 2) ;

- De même pour la détermination du montant de l'indemnité compensatrice mensuelle pour les fonctionnaires CNRACL recrutés en 2018 ou pour ceux qui étaient non rémunérés au 31 décembre 2017 (III. de la circulaire annexe 3) ;

- En cas de changement d'employeur, le montant de l'indemnité précédemment versé à l'agent public sera communiqué au nouvel employeur afin de procéder à la mise en paiement ;

- Lorsque des dispositions prévoient la mise en œuvre de retenues sur la rémunération de l'agent public (absence de service fait, transmission tardive des arrêts maladie, etc.), ces retenues s'appliquent à l'indemnité compensatrice dans les mêmes conditions et proportions ;

- La circulaire donne des exemples de calcul en cas de modification de la quotité de travail (temps partiel) ou de congés pour raison de santé (demi-traitement) (V. de la circulaire) ;

- Les modalités du réexamen de l'indemnité annuelle prévu en janvier 2019 a pour objet de prendre en compte les effets sur la rémunération en 2018 (avancements d'échelon et de grade, des promotions de cadres d'emplois ou encore de l'évolution du montant des primes). Par contre, ceux liés à un changement de quotité de travail ou à un congé de maladie sont neutralisés pour la réalisation de la comparaison de la rémunération entre 2017 et 2018 ;

- L'indemnité se voit appliquer selon le régime applicable à l'agent public, les cotisations au titre du RAFP, les cotisations assurance-vieillesse du régime général, à l'IRCANTEC et les contributions et cotisations d'assurance chômage. L'indemnité n'est en revanche pas prise en compte dans l'assiette

de calcul de la contribution et de la retenue pour pension CNRACL ;

- La pièce justificative à fournir au comptable (annexe 8 de la circulaire) : il ne s'agit pas d'une délibération de l'organe délibérant mais d'une décision de l'autorité territoriale individuelle ou collective dont le contenu est précisé par la circulaire.

Sur ce dernier point et en cas de demande de votre trésorerie, le Centre de gestion met à votre disposition un arrêté portant attribution d'une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée sur [son site internet](#).

Congés

Retour du jour de carence

[Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires](#)

[L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 a réintroduit à compter du 1er janvier 2018 un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics civils et militaires.](#)

La circulaire présente donc le dispositif et notamment

- les personnels concernés ;
- les situations de congé de maladie pour lesquelles, par exception, le délai de carence ne s'applique pas ;
- les modalités de mise en œuvre du délai de carence ;
- la détermination de l'assiette de la retenue ;
- les effets du délai de carence sur la situation administrative des agents.

Il faut noter les points suivants :

La circulaire confirme (comme en 2012) que le jour de carence ne s'applique ni au congé de maternité, ni aux deux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches (qui sont traités comme le congé de

maternité, à cet égard).

Elle rappelle que le premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour d'autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou un jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

Pour l'appréciation des droits à congé de maladie rémunéré à plein ou à demi-traitement, le jour de carence est décompté comme un jour de congé à plein ou à demi-traitement sur une année de référence mobile.

Sont exclues de l'assiette de la retenue : le SFT, les avantages en nature, la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir (comme le CIA), les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique (comme le 13^{ème} mois), etc.

Lorsque l'agent bénéficie d'un congé de maladie et est placé, rétroactivement, après avis du comité médical, en congé de longue maladie ou de longue durée, il a droit au remboursement de la retenue effectuée au titre du délai de carence.

Contractuel

Les raisons de la suppression de l'emploi d'un contractuel

[CAA Versailles, 28 décembre 2017, n° 15VE02835](#)

Un agent contractuel recruté par un contrat à durée déterminée pour une durée de trois ans en qualité de directrice de la culture conteste son licenciement suite à la suppression de son poste.

La Cour note que le comité technique a bien été consulté sur la suppression de ce poste par le biais d'un rapport de présentation détaillée de proposition d'organisation de la direction accompagné d'un organigramme prévoyant de regrouper deux directions, et que l'assemblée délibérante, qui avait bénéficié d'une information suffisante sur le projet de suppression d'emploi, a bien voté la suppression de l'emploi de directeur de la culture.

La Cour rappelle qu'« une collectivité territoriale peut légalement, quel que soit l'état des finances locales, procéder à une suppression d'emploi par mesure d'économie ou dans l'intérêt du service ».

Elle ajoute que « le législateur a entendu que les emplois civils permanents de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif soient en principe occupés par des fonctionnaires et qu'il n'a permis le recrutement d'agents contractuels qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, dans les cas particuliers énumérés par la loi, [...] Par suite, **un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté.** Lorsque l'autorité administrative entend **affecter un fonctionnaire sur cet emploi ou supprimer cet emploi** dans le cadre d'une modification de l'organisation du service, **elle peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi** ».

En l'espèce, la Cour considère que le licenciement de l'agent intervenu par une lettre recommandée suffisamment motivée et après une tentative de reclassement infructueuse était régulier.

Discipline

Discipline : l'appréciation du caractère proportionné de la sanction en cassation

[CE, 13 décembre 2017, n° 400629](#)

Le Conseil d'État rappelle que le caractère fautif des faits reprochés à un agent est susceptible de faire l'objet d'un contrôle de qualification juridique de la part du juge de cassation. Toutefois, l'appréciation du caractère proportionné de la sanction relève, pour sa part, de l'appréciation des juges du fond et ne peut être remise en cause par le juge de cassation sauf dans le cas où la solution retenue est hors de proportion avec les fautes commises.

En l'espèce, un fonctionnaire de La Poste, directeur des opérations des ressources humaines, avait contrefait la signature d'une cliente, une personne

âgée résidant dans un établissement public d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, afin d'effectuer en son nom deux demandes de rachat de contrats d'assurance-vie et une demande d'adhésion à un nouveau contrat d'assurance-vie et a également fait bénéficier à son fils et à sa nièce de prêt, cadeaux et libéralités de la part de cette cliente.

La Poste a alors infligé la sanction de révocation à l'encontre de l'agent.

Toutefois, la Cour d'Appel de Marseille a annulé cette sanction de révocation en se fondant notamment sur la manière de servir de l'intéressée durant l'ensemble de sa carrière, sur l'absence de tout passé

disciplinaire, sur ses qualités professionnelles et humaines, sur l'absence de volonté de nuire.

Le Conseil d'État considère néanmoins que l'appréciation portée par la Cour « *conduirait en cas de reprise de la procédure disciplinaire au prononcé d'une sanction qui serait, en raison de son caractère insuffisant, hors de proportion avec les fautes commises* » et annule donc l'arrêt de la Cour.

Le Conseil statuant définitivement sur l'affaire

retient que les actes reprochés à l'agent, dont la matérialité est établie, constituent un manquement d'une particulière gravité à l'obligation de probité qui porte atteinte à la réputation de La Poste, et que ni sa manière de servir, ni ses qualités humaines, ou son absence de volonté de nuire et de passé disciplinaire, ne sont de nature à atténuer la gravité des fautes commises et juge donc que « *l'autorité disciplinaire n'a pas pris une sanction disproportionnée en révoquant l'intéressée de ses fonctions* ».

Suspension

Suspension et rémunération du fonctionnaire

[CAA de Bordeaux 18 décembre 2017 n° 15BX04176](#)

Un fonctionnaire, directeur général des affaires culturelles de la ville de Bordeaux, a été suspendu de ses fonctions par l'autorité pendant un an à la suite de sa mise en examen pour abus de faiblesse et association de malfaiteurs.

Après avoir été relaxé par la chambre correctionnelle et qu'aucune sanction disciplinaire n'ait été prononcée à son encontre, le fonctionnaire a formé une demande préalable tendant à l'indemnisation des éléments de rémunération dont il a été privé durant sa période de suspension.

La Cour d'Appel confirme la décision de refus opposée par le Maire de Bordeaux considérant que l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 ne garantit à l'agent suspendu que le maintien de son traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires.

Ainsi l'agent ne peut pas solliciter, pour cette période de suspension même en l'absence de sanction, le versement de diverses primes ou de la NBI dans la mesure où ces accessoires au traitement n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 6 juillet 1983.