



Actus RH 51

L'actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne

La veille juridique

PROCHAINES ECHEANCES :

CT :
28/06/2018

CAP :
26/06/2018

Comité médical :
12/04/2018
17/05/2018
07/06/2018

Commission de
réforme :
26/04/2018
31/05/2018
28/06/2018

Recensement des postes
concours et examens
professionnels 2019 :
date butoir le 30 avril
prochain
(cf. [circulaire 2018-07](#))

LES TEXTES OFFICIELS 2

Indemnité compensatrice de la CSG
Jour de carence
Modernisation du statut des ATSEM
Collaborateur de cabinet
Collecte de données à caractère personnel
Elections professionnelles
Contrats « PACTE » et « PRAB »

LA JURISPRUDENCE 8

Réintégration suite à une disponibilité
Notion de résidence administrative
Licenciement dans l'intérêt du service
Congé de maladie
Nomination stagiaire
Licenciement pour insuffisance professionnelle

LES REPONSES MINISTERIELLES 10

Conservation des dossiers individuels
Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP)

Vos questions, Nos réponses

La fiche pratique du mois

Le jour de carence

Votre contact au CDG 51 :
Margaux AUGER
statut-documentation@cdg51.fr
Tel. 03.26.69.98.94



Indemnité compensatrice de la CSG

Loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 pour 2018

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

Circulaire du 15 janvier 2018 relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée instituée par le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 NOR: CPAF1735515C

A compter du 1er janvier 2018, les agents publics bénéficient d'une indemnité compensatrice afin de palier à la hausse de 1,7% de la contribution sociale généralisée (CSG) prévue par l'article 8 de la loi n°2017-1836 de financement de la sécurité sociale pour 2018.

Instaurée par l'article 113 de la loi de finances pour 2018, **le versement de l'indemnité revêt un caractère obligatoire et mensuel.**

Elle concerne **les agents publics, fonctionnaires et contractuels de droit public recrutés avant le 1er janvier 2018**. A titre dérogatoire, sont exclus les agents publics relevant du régime général de la sécurité sociale recrutés à compter du 1er janvier 2018.

Les modalités de calcul et d'éligibilité de l'indemnité sont précisées par le décret d'application du 30 décembre 2017 ainsi que par une circulaire du 15 janvier 2018.

Le calcul de l'indemnité doit notamment prendre en compte :

- la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) prévue par l'article 112 de la loi de finances pour 2018,
- la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie, prévue par l'article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018,
- la baisse (puis la suppression programmée au 1er octobre 2018) de la contribution salariale d'assurance chômage, prévue également par l'article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018.



Enfin, en cas de modification de la durée hebdomadaire de service d'un agent, à la hausse ou à la baisse, le montant de l'indemnité compensatrice versée doit être actualisée à compter de la date de mise en place. Le montant de l'indemnité évolue alors dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent.

Remarque : Une circulaire n°[2018-03](#) relative à la loi de finances pour 2018 et proposant des exemples de calcul de l'indemnité, est disponible sur notre site internet, rubrique fonds documentaires/circulaires.



Jour de carence

Loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018

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 NOR: CPAF1802864C

L'article 115 de la loi de finances pour 2018 réintroduit le jour de carence au sein de la fonction publique, applicable aux fonctionnaires stagiaires et titulaires et aux agents contractuels de droit public.

Entrée en vigueur au 1er janvier 2018, le jour de carence implique, sauf exceptions prévues par la loi, **une retenue d'1/30ème de la rémunération de l'agent public** et le versement du plein traitement à compter du deuxième jour de congé de maladie. Le jour de carence n'est pas assujéti à la retenue pour pension ni aux cotisations sociales dues par les fonctionnaires, aussi une exonération de la CSG et de la CRDS est prévue.

L'article 115 de la loi de finances pour 2018 ne s'applique pas :

- 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 retraites,
- le deuxième jour de congé maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures,
- au congé pour invalidité temporaire imputable au service, au congé du blessé, 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,
- aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie.

Les modalités d'application du jour de carence sont précisées par la 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.

Remarque : A toutes fins utiles, la circulaire n°[2013-03](#) relative à la loi de finances est disponible sur notre site internet, rubrique fonds documentaires/circulaires.



Modernisation du statut des ATSEM

Décret n°2018-152 du 1er mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Décret n°2018-153 du 1er mars 2018 modifiant le décret n°2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret n°2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux

Deux décrets du 1er mars 2018 apportent des modifications importantes au statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM).

Le décret n°2018-152 modifie en profondeur le décret n°92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emploi des ATSEM en définissant de manière exhaustive les missions pouvant être exercées par les agents concernés, reconnus comme appartenant à la « communauté éducative » :

- **assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines,**
- **préparation et mise en état de propreté des locaux et du matériel,**
- **participation à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants, sous leurs responsabilités.**



Sont également modifiés les décrets portant statut particulier des cadres d'emplois des animateurs et des agents de maîtrise territoriaux, introduisant diverses dispositions telles que :

- l'ouverture aux agents de maîtrise, titulaire d'un CAP Petite enfance ou d'un CAP Accompagnant éducatif petite enfance, ou justifiant de trois années de services en tant qu'ATSEM à des missions de coordination,
- la modification des conditions d'inscription sur la liste d'aptitude et des durées minimales de service effectif,
- l'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux par concours interne, par concours externe et par concours sur épreuve, réservé notamment aux anciens élus locaux.

Le décret n°2018-153 fixe les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours internes ouverts aux ATSEM :

- la spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines » est créée pour l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise,
- un concours interne spécial est ouvert pour l'accès au cadre d'emplois des animateurs.



Collaborateur de cabinet

Décret n°2017-1692 du 14 décembre 2017 relatif au remboursement par l'autorité territoriale des sommes versées en violation de l'interdiction d'emploi de membre de sa famille comme collaborateur de cabinet

En application des lois n°2017-1338 et n°2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance en la vie politique, le décret précise le champ d'application de l'interdiction d'emploi comme collaborateur de cabinet de certains membres de la famille de l'autorité territoriale.

Cette interdiction vise les autorités territoriales qui en cas de violation de l'interdiction, sont soumises au remboursement des sommes illégalement versées.

Le remboursement des charges est exhaustivement énuméré par l'article 2 du décret. Sont concernées les rémunérations brutes perçues par le collaborateur de cabinet, les cotisations sociales et les contributions versées par la collectivité.

L'autorité territoriale devra recouvrer spontanément les charges versées illégalement. À défaut, le représentant de l'Etat pourra autoriser l'exécution forcée du titre de recettes établi préalablement et remis au comptable de la collectivité.

Remarque : Pour plus de précisions concernant l'interdiction de recrutement, un article de [l'Actus RH n°48](#) de novembre 2017 est disponible sur notre site internet.

Collecte de données à caractère personnel

Décret n°2018-114 du 6 février 2018 relative à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours »

Afin de répondre aux exigences de l'article 161 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, ce décret fixe les modalités de collecte des données à caractère personnel relatives à la formation, à l'environnement social et professionnel et au processus de sélection des personnes candidates au recrutement dans un corps ou un cadre d'emplois de la fonction publique. Le décret énumère exhaustivement la nature des données personnelles collectées et conservées.

Organisée par le service statistique du ministère chargé de la fonction publique, la collecte devrait à terme permettre d'ériger une base de données dite « Base concours ».

Les objectifs de cette collecte sont notamment d'aboutir à la production d'études et de statistiques anonymes publiées dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, ainsi qu'à la réalisation de travaux de recherche sur l'accès à la fonction publique.

Enfin, une « enquête concours » devrait être mise en place sous forme de questionnaire adressé aux candidats.



Elections professionnelles

Décret n°2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale

Décret n°2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale

Décret n°2018-184 du 14 mars 2018 modifiant le décret n°95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques

Dans la perspective des prochaines élections professionnelles prévues le 6 décembre 2018, le décret n°2018-55 du 31 janvier 2018 apporte certaines modifications et précisions applicables aux instances représentatives de la fonction publique territoriale :

- **l'affichage et la vérification des listes électorales par les électeurs devront s'effectuer deux mois au moins avant le scrutin et non trente jours comme retenu initialement,**
- **le délai d'affichage des listes des agents admis à voter par correspondance est allongé à trente jours au moins avant la date du scrutin, contre vingt jours initialement,**
- **les agents mis à disposition auprès d'une personne publique autre qu'une collectivité territoriale sont électeurs dans leur collectivité ou groupement d'origine,**
- **lorsque l'effectif d'une collectivité ou d'un établissement public ne dépasse pas 11 agents, le nombre de représentants titulaires aux commissions consultatives paritaires exigé est de 1.**

Le décret n°2018-183 du 14 mars 2018 permet aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des **assistants socio-éducatifs (ASE) et des éducateurs de jeunes enfants (EJE) d'être électeurs et éligibles aux élections de la CAP de la catégorie A** prévue le 6 décembre 2018, alors même que l'intégration de ces cadres d'emplois en catégorie A a été reportée en janvier 2019.

Le décret n°2018-184 du 14 mars 2018 modifie la répartition des fonctionnaires territoriaux dans les groupes hiérarchiques afin de prendre en considération les réformes statutaires intervenues depuis les élections professionnelles du 4 décembre 2014 :

- **les grades d'attaché hors classe et d'ingénieur hors classe intègrent le groupe hiérarchique 6,**
- **les cadres d'emplois des ASE et des EJE sont intégrés dans le groupe hiérarchique 5 de la catégorie A par anticipation à leur reclassement qui interviendra au 1er janvier 2019.**

Remarque : Les circulaires n°[2018-08](#) et [2018-09](#) relatives aux opérations électorales sont disponibles sur notre site internet, rubrique fonds documentaires/circulaires.



La veille juridique - Les textes officiels

Contrats « PACTE » et « PRAB » dans la fonction publique

Note d'information n° DGOS/RH4/4B/2018/6 du 8 janvier 2018 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE modifié et de l'expérimentation du dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique (« contrat PRAB »)

Dans la perspective d'ouvrir les modalités de recrutement au sein de la fonction publique, la loi n°2017-87 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a permis d'élargir le champ des bénéficiaires du dispositif « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat » (PACTE) et, à titre expérimental, pour une durée de six ans, de mettre en place un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sous contrat à durée déterminée et suivants en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B (PRAB).

La note d'information de la Direction Générale de l'Offre de Soins du 8 janvier 2018 précise les éléments nécessaires à la mise en œuvre de ces deux dispositifs au sein de la fonction publique, notamment au sein des établissements hospitaliers.



La note développe en premier lieu les évolutions successives du dispositif PACTE : les bénéficiaires, les types d'emplois proposés, le nombre de recrutement, le tutorat exercé sur les agents recrutés, le déroulement du contrat ou encore le contenu des bilans annuels.

Le PACTE s'adresse aux jeunes âgés de 28 ans au plus, sans diplôme ou qualification professionnelle reconnue ou dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par le baccalauréat. Il s'adresse également aux personnes de 45 ans au minimum, en situation de chômage de longue durée et bénéficiant des minimas-sociaux. **Il concerne tous les cadres d'emplois de catégorie C. La durée de l'engagement peut varier de 12 à 48 mois.**

La note développe par ailleurs les modalités de mise en œuvre, à compter du 1er janvier 2018, de l'expérimentation du dispositif PRAB. Sont abordés : les modalités de recrutement, l'accompagnement à la formation, le tutorat, les bilans annuels et l'évaluation de l'expérimentation.

Dans le cadre de ce nouveau dispositif, **des candidats peuvent être recrutés sur un emploi de catégorie A ou B, par contrat de droit public d'une durée comprise entre 12 et 24 mois**, et bénéficier d'une formation de préparation à un concours correspondant.

La procédure dérogatoire de recrutement bénéficie aux jeunes âgés de 28 ans au plus, ainsi qu'aux personnes âgés de 45 ans minimum et bénéficiant des minima-sociaux.

La durée du parcours de formation est comprise entre 10 et 25%.

Le recrutement n'est pas ouvert aux agents qui possèdent la qualité de fonctionnaire ou de contractuel de droit public.

Les services accomplis sont assimilés à des services effectifs permettant d'ouvrir le droit au recrutement en contrat à durée indéterminée.

Réintégration suite à disponibilité

CE, n°401796 du 26 janvier 2018

En l'espèce, un directeur territorial d'une communauté de communes a été placé en disponibilité en 2008, afin d'exercer un mandat local de conseiller municipal, conseiller et président communautaire.

Son employeur refuse sa réintégration suite à la démission de son mandat en 2011, en invoquant l'intérêt du service.

Les fonctionnaires territoriaux qui ont bénéficié de la suspension de leur activité professionnelle pour exercer certains mandats locaux bénéficient, à l'occasion de la cessation de l'un de ces mandats, d'un droit de retour dans leur emploi ou dans un emploi analogue, y compris lorsque la période d'exercice effectif de ce mandat diffère de sa durée prévue initialement.

Pour rappel, à l'issue d'une disponibilité de droit pour exercer un mandat électif local inférieur à trois ans, le fonctionnaire doit se voir proposer l'un des trois premiers emplois vacants au sein de la collectivité. Au-delà de trois ans, en l'absence de disposition, le juge administratif a établi un droit à la réintégration « dans un délai raisonnable ».

Notion de changement de résidence administrative

CAA de Lyon, n°16LY00320 du 9 novembre 2017

L'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 n'apporte aucune précision ou définition de la notion de « résidence administrative » qui, dans le cadre d'une mutation interne, emporte pourtant saisine obligatoire de la Commission Administrative Paritaire.

Le juge a estimé que dans le silence de la loi, il appartient à l'autorité administrative de déterminer les limites géographiques de la résidence administrative qui s'entend de manière générale comme la commune où se trouve le service. Toutefois, les limites géographiques peuvent être étendues dans le cadre d'une activité organisée sur plusieurs communes.



Licenciement dans l'intérêt du service

CAA de Versailles, n°14VE03198 du 16 novembre 2017

Le juge a rappelé qu'un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté, notamment lorsque l'autorité territoriale entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi ou supprimer celui-ci dans le cadre d'une modification de l'organisation du service. Ces deux raisons justifient le licenciement de l'agent.

Pour rappel, le décret n°88-145 du 15 février 1988 précise que l'agent contractuel de droit public peut être licencié en cas de disparition du besoin, de la suppression de l'emploi occupé ou encore de recrutement d'un fonctionnaire et ce, après recherche de reclassement.

Congé de maladie

CAA Marseille, n°16MA01785 du 26 janvier 2018

En l'espèce, un chef de police municipale, suite à un accident de service, a été placé en congé de longue maladie, puis prolongé en congé de longue durée. Suite à un avis favorable à la reprise des fonctions émis par le comité médical départemental puis par le comité médical supérieur, l'administration est restée silencieuse.



Le juge administratif affirme que lorsque le comité médical compétent déclare qu'un fonctionnaire territorial en congé de maladie est apte à reprendre ses fonctions, sans formuler de recommandations sur les conditions d'emploi de l'intéressé, il appartient à l'autorité territoriale soit de le réaffecter à son ancien poste, soit, si celui-ci n'est plus disponible, de le nommer à tout emploi de même nature se trouvant vacant au sein de la collectivité.

Nomination stagiaire

CAA de Marseille, n°16MA04603 du 30 janvier 2018

Après la réussite d'un concours en 2012 et inscription sur la liste d'aptitude à l'emploi d'auxiliaire de puériculture, la lauréate a présenté sa candidature pour le recrutement sur un emploi qu'elle occupait au sein de la crèche en qualité de contractuelle. L'autorité de nomination rejette sa candidature par une décision du 6 juin 2014.

La requérante lésée estime qu'une obligation pesait sur l'employeur de la nommer stagiaire sur l'emploi vacant dès lors qu'elle était inscrite sur la liste d'aptitude et qu'elle était la seule à avoir postulé pour pourvoir à cette vacance.

Le juge administratif rejette la requête de la candidate évincée en estimant que la nomination sur un poste vacant relève du pouvoir discrétionnaire de nomination de l'autorité territoriale, et ce même si une seule candidature lui est parvenue.

En effet, l'inscription sur la liste d'aptitude ne confère aucun droit à un emploi d'office dans la fonction publique territoriale.

Licenciement pour insuffisance professionnelle

CAA de Paris n°16PA03485 du 26 février 2018

Une attachée territoriale contractuelle, recrutée comme directrice des ressources humaines, a été licenciée pour insuffisance professionnelle. L'employeur justifie sa décision par la dégradation des relations de l'agent avec le directeur général des services et une erreur quant à la transposition de la réforme de la prime « de préfecture » au personnel municipal.

Le juge rappelle que le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments relevant de l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ses fonctions, à savoir la mauvaise applicabilité de la réforme.



Les réponses ministérielles

Conservation des dossiers individuels

QE Sénat n°02676 du 15 mars 2018

Les Centres de Gestion sont compétents pour constituer et tenir à jour un dossier individuel pour chaque fonctionnaire employé par ses collectivités ou établissements adhérents, conformément aux dispositions de l'article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion.

Ces dossiers sont conservés pendant toute la durée de carrière de l'agent au sein de la fonction publique territoriale dans une finalité administrative.

Remarque : Le Centre de Gestion constitue et tient à jour un dossier individuel par fonctionnaire, y compris les stagiaires, indépendamment du dossier tenu par la collectivité ou l'établissement public.

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP)

QE Sénat n°02032 du 15 mars 2018

QE Sénat n°01432 du 22 février 2018

Les ASVP sont des agents communaux de surveillance de la voie publique qui ne relèvent pas d'un cadre d'emploi spécifique.

En charge de certaines fonctions de police judiciaire, leurs prérogatives sont de portées limitées et à distinguer de celles exercées par la police municipale. Les dispositions réglementaires et législatives qui leur sont applicables :

- ne leurs permettent pas de porter d'armement professionnel défensif,
- conditionnent strictement leur compétence de verbalisation (domaine de stationnement hors stationnement dangereux, propreté des voies et espaces publics, nuisances sonores),
- leur interdit l'utilisation des véhicules d'intérêt général prioritaires même si l'hypothèse de « patrouille mixte » ASVP/Police municipale est envisageable dans un souci de mutualisation de moyens.

Remarque : Les fonctions d'ASVP peuvent être exercées par des fonctionnaires stagiaires ou titulaires, relevant traditionnellement de la filière technique ou administrative, ou par des agents contractuels de droit public recrutés pour accroissement temporaire d'activité ou pour pourvoir un emploi permanent dans une commune de moins de 1000 habitants dès lors que la durée hebdomadaire de service est inférieure à 17h30

Enfin, les ASVP sont obligatoirement agréés par le procureur de la République et assermentés par le juge d'instance.

Vos questions, nos réponses

Peut-on mettre à disposition un agent contractuel ?

Seuls les agents contractuels de droit public recrutés à durée indéterminée peuvent être mis à disposition dans des cas limitatifs :

- pour les agents employés par une collectivité territoriale : mise à disposition auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un EPCI dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre,
- pour les agents employés par un établissement public : mise à disposition auprès de la commune à laquelle il est rattaché,
- pour les agents employés par un EPCI : mise à disposition auprès d'une commune membre ou d'un établissement public rattaché à une commune membre.

Prononcée pour une durée de 3 ans au plus, et renouvelable dans la même limite, la mise à disposition ne peut excéder une **durée maximale de 10 ans**.

La mise en œuvre du compte personnel de formation est-elle obligatoire ?

La mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) a été créée en lieu et place du droit individuel à la formation (DIF) à compter du 1er janvier 2017.

Sollicité pour suivre des formations qui ne sont pas automatiquement inscrites au plan de formation, le CPF permet également de suivre une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification, pour prévenir une situation d'inaptitude ou encore pour préparer aux concours et examens professionnels.

Un déploiement numérique doit progressivement se mettre en place d'ici 2020 via un service en ligne gratuit (moncompteactivite.gouv.fr), géré par la caisse des dépôts et consignation.

Doit-on verser la nouvelle bonification indiciaire à un fonctionnaire placé en congé de maladie ?

Le décret n°93-863 du 18 juin 1993 précise les conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Versée exclusivement aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, la NBI est maintenue en cas de placement en congé de maladie ordinaire, pour accident de service ou maladie professionnelle, de longue maladie en cas de non remplacement, de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de congé annuel.

En effet, le fonctionnaire remplaçant un agent en congé de maternité par exemple ne peut être regardé comme occupant le poste de manière permanente.

Quelle rémunération perçoit un agent exerçant à temps partiel placé en congé de maternité ?

L'article 9 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale précise « *l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé pour adoption. **Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, pour la durée de ces congés, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein*** ».

A toutes fins utiles, nous vous rappelons l'intérêt de soumettre au Comité technique un projet de délibération fixant les modalités d'exercice à temps partiel, de droit et sur autorisation, au niveau local.

La fiche pratique : le jour de carence

Conformément à l'article 115 de loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, les agents publics, fonctionnaires et contractuels de droit public, ne bénéficient de leur traitement ou de leur rémunération qu'à compter du deuxième jour du congé de maladie.



Le premier jour d'arrêt maladie, une suspension intégrale est appliquée au titre du traitement, des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) notamment et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Sont toutefois exclus de la retenue, le supplément familial de traitement (SFT) et les primes et indemnités liées à la manière de servir telles que le complément indemnitaire annuel (CIA).

Absence de demi-journée de l'agent

Si l'arrêt du travail couvre plusieurs jours : la circulaire préconise d'appliquer le jour de carence à compter du premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée, autrement dit le deuxième jour.

Si l'arrêt de travail ne couvre qu'une journée : il convient d'appliquer la carence sur ce seul jour.

En tout état de cause, l'autorité territoriale détermine les modalités de récupération ou non des heures effectuées sur la demi-journée.

Cumul avec la retenue pour transmission tardive de l'arrêt de travail

Pour rappel, l'avis d'interruption de travail de l'agent doit être transmis à l'employeur dans un délai de 48 heures. En cas de manquement à cette obligation, l'autorité territoriale informe son agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de 24 mois.

Le jour de carence ne se substitue pas à la retenue pour transmission tardive de l'arrêt de travail. Le jour de carence privant intégralement l'agent de son traitement, la retenue de moitié de sa rémunération serait alors sans effet. Il convient ainsi d'appliquer ces deux retenues de manière simultanée, à des jours différents.

Points de vigilance :

- le jour de carence est décompté comme étant un jour de plein traitement pour l'appréciation des droits à congés de maladie rémunéré à plein ou demi-traitement. Dès lors, les droits à plein traitement d'un fonctionnaire au titre de la maladie ordinaire sont réduits à 89 jours,
- le jour de carence ne peut pas être compensé par un jour d'autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou un jour relevant de l'aménagement et la réduction du temps de travail,
- le délai de carence ne s'appliquera pas de nouveau pour une prolongation d'un congé maladie,
- l'indemnité compensatrice de la CSG n'est pas maintenue au titre du jour de carence.