



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



 Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 18 – Août 2018

DOSSIER – P. 3

RIFSEEP : IFSE et CIA

Dans ce numéro

Actualités P. 1 et 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3 et 4

Focus P. 5 à 7

**Information &
horaires d'ouverture
du Centre de Gestion
du Cantal**

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

LA REFLEXOLOGIE ENERGETIQUE SENSITIVE ET SON ACTION SUR LES DEPENDANCES (CIGARETTE, ALCOOL, NOURRITURE, DROGUE...)



Dans le cadre de ses actions de prévention, santé et bien-être au travail, le Centre de Gestion du Cantal a souhaité accompagner ses agents dans une démarche pour arrêter de fumer.

La technique retenue est la réflexologie plantaire avec une thérapeute aurillacoise.

Cela permet d'aller plus loin dans la libération de blocages physiques liés à un émotionnel imprimé non exprimé et également de décoder la reliance de la cause de la dépendance (tabac, alcool, nourriture, drogue), en travaillant sur cette énergie émotionnelle pour libérer l'Être.

Voir article du SécuriMag de Juillet 2018 – Numéro 24

*Valérie Pourchet - Thérapeute holistique - Réflexologue énergéticienne sensitive
Tél 06.72.64.68.76 - Aurillac*

Actualités

Agenda 2018

Commission de Réforme

Jeudi 20 Septembre

Jeudi 25 Octobre

Jeudi 15 Novembre

Jeudi 13 Décembre

Tout dossier incomplet 15 jours avant la séance ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour

Comité Médical

Mardi 28 Août

Mardi 25 Septembre

Mardi 23 Octobre

Mardi 20 Novembre

Mardi 18 Décembre

CAP C

Mardi 2 Octobre

Mardi 27 Novembre

CAP A et B

Jeudi 18 Octobre

CT

Mardi 25 Septembre

Jeudi 29 Novembre

Transmission des dossiers au CDG15 → 1 mois avant la date du CT ou de la CAP.

Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

ELECTIONS

PROFESSIONNELLES :

Jeudi 6 Décembre

LE REGIME DU TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE PRECISE

PAR UNE CIRCULAIRE



Le temps partiel thérapeutique permet à un fonctionnaire relevant du régime spécial de continuer à exercer une activité professionnelle, malgré une incapacité temporaire et partielle du fait de son état de santé.

Après un arrêt de travail (quel que soit la durée), les fonctionnaires peuvent être ainsi autorisés à accomplir leur service à temps partiel pour raison thérapeutique pour une période de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection (après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle ; 6 mois renouvelable 1 fois).

La demande est présentée par le fonctionnaire, accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant d'un médecin agréé. Lorsque les avis ne sont pas concordants, le comité médical (ou la commission de réforme) doit être saisi.

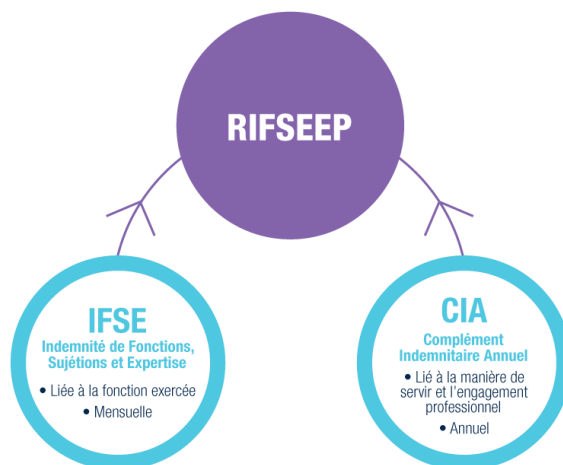
Modalité particulière de travail à temps partiel, le temps partiel thérapeutique se distingue du droit commun sur 2 points : ses conditions d'octroi ou de renouvellement, et ses modalités de rémunération (les fonctionnaires perçoivent l'intégralité de leur traitement, et leurs primes au prorata de la durée effective du service).

Suite à l'ordonnance du 19 janvier 2017 rénovant les modalités d'application du temps partiel thérapeutique, **une circulaire du 15 mai 2018 est venue apporter des précisions complémentaires** sur les personnels concernés, les conditions d'éligibilité, la procédure d'octroi, la durée et la quotité, la situation administrative et la rémunération.

Circulaire du 15 mai 2018 – CPAF1807455C

Voir article du SécuriMag de Juillet 2018 – Numéro 24

L'OBLIGATION DE MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL NE MECONNAIT PAS LA LIBRE ADMINISTRATION DES COLLECTIVITES TERRITORIALES



Dans une décision en date du 13 juillet 2018, le Conseil constitutionnel déclare que l'obligation de mettre en place le CIA dans le RIFSEEP ne méconnaît pas la libre administration des collectivités territoriales.

I Les collectivités territoriales confrontées à la difficulté de transposer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

La mise en place du RIFSEEP a connu quelques rebondissements depuis la parution du décret 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. Les échelonnements successifs de la parution des arrêtés fixant les montants plafonds, applicables en vertu du principe de parité aux différents cadres d'emplois, ont contribué à complexifier sa mise en œuvre par les collectivités. Plus récemment, la question de la mise en place obligatoire du complément indemnitaire annuel (CIA) a été source d'interrogations.

Le décret n° 2014-513 a mis en place un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP, qui comporte deux parts, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

L'article 4 de ce décret indique que les fonctionnaires « peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir »,

En outre, la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la fonction publique de l'État est venue préciser que « le versement de ce complément est facultatif », les modalités de son éventuelle mise en œuvre étant fonction de la politique de gestion des ressources humaines et des crédits alloués (p. 9).

Ainsi, de nombreuses collectivités ont décidé de ne pas mettre en place le CIA, sans remise en cause du contrôle de légalité.

Toutefois, en 2016, l'article 88 de la loi n° 84-53 a été modifié par la loi déontologie afin de préciser que *« lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État »*.

Sur ce fondement, plusieurs préfetures ont demandé aux collectivités, dans le cadre du contrôle de légalité, de mettre en place le CIA.

Des divergences sont donc apparues sur ce sujet.

C'est dans ce contexte que la Commune de Ploudiry a choisi de mettre en place le RIFSEEP sans intégrer la part CIA. Cette délibération a fait l'objet d'un déferé au juge administratif par la préfeture du Finistère.

Par la suite, le Conseil constitutionnel, a été saisi le 22 mai 2018 par le Conseil d'État (décision n° 418726 du 18 mai 2018) d'une question prioritaire de constitutionnalité. Cette procédure, créée par la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008, permet de saisir le juge constitutionnel à l'occasion d'un litige, d'une disposition législative considérée comme portant atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution.

Dans la question prioritaire de constitutionnalité transmise au Conseil d'État, la commune de Ploudiry, à laquelle s'associe le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Finistère par la voie de l'intervention, soutient que les dispositions du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, méconnaissent le principe de libre administration des collectivités territoriales garanti par l'article 72 de la Constitution.

Le Conseil d'État, jugeant la question sérieuse, a renvoyé la QPC au juge constitutionnel.

II L'obligation de mettre en place le CIA validée par le Conseil constitutionnel

Selon le moyen invoqué par la Commune de Ploudiry, les dispositions de l'article 88 méconnaissent le principe de libre administration des collectivités territoriales en ce qu'elles contraignent celles qui mettent en place le RIFSEEP, à l'organiser en deux parts distinctes, comme pour les services de l'État.

Le Conseil constitutionnel, dans sa décision en date du 13 juillet 2018, rappelle la jurisprudence constante du Conseil d'État, selon laquelle lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'un régime indemnitaire tenant compte, pour une part, des conditions d'exercice des fonctions et, pour l'autre part, de l'engagement professionnel des agents, les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un régime indemnitaire tenant compte seulement de l'un des de ces éléments, sont tenues, en vertu des dispositions de l'article 88, de prévoir également une part correspondant au second élément.

Dans un premier temps, le Conseil constitutionnel précise que les dispositions de l'article 88 visent à garantir une certaine parité entre les régimes indemnitaires des agents de l'État et des collectivités territoriales ainsi qu'à harmoniser les rémunérations permettant d'assurer la **mobilité inter-fonction publique** et poursuivent à ce titre un **objectif d'intérêt général**.

Dans un second temps, le Conseil constitutionnel indique que les collectivités territoriales qui choisissent de mettre en place le RIFSEEP demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous réserve que leur somme ne dépassent pas le plafond global des primes attribuées aux agents de l'État et d'en déterminer les critères d'attribution.

La dernière phrase du premier alinéa de l'article 88 est donc déclarée conforme à la Constitution.

Concernant le plafond du CIA, le ministre de l'Action et des comptes publics a eu l'occasion de rappeler que les employeurs territoriaux demeurent libres de le fixer à un niveau relativement bas mais ne semblent pas pouvoir prévoir un plafond à 0 (*QE du 28 novembre 2017*).

Focus

REVALORISATION DES ALLOCATIONS CHOMAGE AU 1^{ER} JUILLET 2018



Par décision du Conseil d'administration de l'UNEDIC en date du 29 juin 2018, les allocations chômage sont revalorisées à hauteur de 0,70 %.

A compter du **1^{er} juillet 2018**, une revalorisation :

- partie fixe de l'ARE : 11,92 € par jour indemnisé (au lieu de 11,84 €)
- allocation minimale ARE : 29,06 € par jour (au lieu de 28,86 €)
- allocation minimale ARE formation : 20,81 € par jour (au lieu de 20,67 €)

Cette revalorisation doit être appliquée à tous les allocataires bénéficiant des allocations chômage au 1^{er} juillet 2018.

HEURES COMPLEMENTAIRES ET HEURES SUPPLEMENTAIRES



Un fonctionnaire peut effectuer *ponctuellement* des heures en sus de sa durée hebdomadaire habituelle.

S'agissant d'un besoin récurrent sur chaque cycle de travail, il conviendra de modifier la durée hebdomadaire du poste, dans l'hypothèse d'un emploi à temps non complet. Une augmentation ou une diminution de la durée hebdomadaire supérieure

à 10 % ou modifiant l'affiliation au régime de retraite de l'agent nécessite la saisine du CTP.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande de l'autorité territoriale ou du chef de service.

En principe, ces heures font l'objet d'une compensation horaire. A défaut, une indemnisation peut-être réalisée, dès lors qu'elle est prévue par une délibération. (*décret 2002-60, article 7*)

Agent à temps complet :

Conformément au décret 2002-60 précité, sont considérées comme des heures supplémentaires : les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Agent à temps non complet :

(Question écrite n° 01635 publiée dans le JO Sénat du 01/08/2002, page 1773, Réponse du Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire publiée dans le JO Sénat du 06/02/2003 - page 456)

Les heures effectuées en plus de celles prévues par la délibération créant le poste à temps non complet sont :

- des heures complémentaires, jusqu'à hauteur d'un temps complet.
- des heures supplémentaires, au-delà de 35 heures hebdomadaires.

Les heures complémentaires, quand elles sont rémunérées, ne font pas l'objet de majoration.

Les heures supplémentaires, quand elles sont rémunérées, sont majorées.

TNC < Heures complémentaires ≤ 35 heures < heures supplémentaires
--

Agent à temps partiel :

(Décret n°82-624 modifié du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel, Article 3)

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel peuvent également bénéficier du décret

n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Toutefois, par dérogation aux dispositions de ce décret, « le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut d'un agent au même indice exerçant à temps plein. »

Ainsi, les heures supplémentaires effectuées par l'agent à temps partiel, sur demande de l'employeur, sont rémunérées au taux normal.

Cette modalité de calcul s'applique quelque soit la quotité de travail, le moment où sont effectuées ces heures supplémentaires et leurs nombres. (7ème législature, QE 25019, Publiée au JOAN le 27/12/1982, Réponse JOAN le 07/02/1983).

LE REMBOURSEMENT D'UN TROP-PERCU

Remboursement



Dans le cas d'un trop-perçu de rémunération par un agent, l'administration est en droit de réclamer son remboursement (1).

A partir du premier jour du mois suivant le versement de la somme indue, l'administration observera la répétition des sommes perçues à tort sur une période de deux ans (2), y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive.

Le délai de réclamation du trop-perçu est de cinq ans lorsque l'agent :

- n'a pas informé l'administration du changement de sa situation,
- a fourni des informations inexactes.

Sont concernés par les règles de prescription l'ensemble des éléments obligatoires et accessoires de rémunération, notamment :

- le traitement de l'agent,
- le supplément familial de traitement,
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- les frais professionnels (frais de déplacement, frais d'hébergement, frais de repas, indemnité de changement de résidence, etc ...),

- les primes et indemnités constituant le régime indemnitaire.

Mode d'emploi du remboursement des sommes indûment perçues :

La demande de remboursement donne lieu à un « titre de recettes » émis par l'administration précisant les sommes trop perçues.

L'agent peut demander un report ou un rééchelonnement du remboursement. Les sommes peuvent être récupérées par retenues sur les traitements à venir de l'agent. La retenue ne peut être faite que dans la limite de la part saisissable du traitement.

Par ailleurs, l'agent peut solliciter une remise gracieuse de sa dette.

L'administration peut prononcer une remise partielle de la dette ou rejeter la demande.

1. Depuis la loi du 28 décembre 2011

2. Par exemple : une NBI versée à tort à partir du 1er mars 2015 peut être réclamée jusqu'au 31 mars 2017

LA DEMANDE DE REVISION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : MODE D'EMPLOI



Sans exclure les voies de recours gracieux et contentieux de droit commun, une procédure de révision propre à l'entretien professionnel est prévue*. Cette procédure interrompt le délai de recours contentieux.

1 / LA DEMANDE DE RÉVISION AUPRÈS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Dans un délai de quinze jours francs suivant la notification de son compte-rendu de l'entretien, le fonctionnaire peut saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision de ce compte-rendu. Cette demande de révision constitue un préalable

obligatoire à l'éventuelle saisine de la Commission administrative paritaire.

Dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, l'autorité territoriale notifie sa réponse.

2 / LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

Sous réserve qu'il ait au préalable formulé une demande de révision auprès de son autorité territoriale, l'intéressé peut saisir la Commission administrative paritaire compétente dans un délai d'un mois suivant la notification de la réponse explicite ou implicite de rejet de l'autorité territoriale à sa demande de révision.

La Commission administrative paritaire peut alors proposer à l'autorité territoriale la modification du compte-rendu de l'entretien professionnel. Elle n'a pas le pouvoir de réviser directement le compte-rendu de l'entretien professionnel. L'autorité territoriale communique ensuite le compte rendu définitif de l'entretien professionnel au fonctionnaire qui en accuse réception.

** Selon le décret n° 2014-1526 du 14 décembre 2014*

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS



Les fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi que les agents contractuels peuvent être licenciés pour insuffisance professionnelle. Celle-ci est prononcée après avis de la Commission administrative paritaire pour les stagiaires, du Conseil de discipline pour les titulaires ou sans consultation préalable d'une instance paritaire pour les agents contractuels jusqu'à fin 2018*.

Pour caractériser l'insuffisance professionnelle, l'administration doit se fonder sur des éléments révélant l'incapacité de l'agent au regard des exigences de capacité qu'elle est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade. À ce titre, l'insuffisance professionnelle est révélée par des faits

démontrant l'inaptitude de cet agent à accomplir les missions qui lui sont normalement dévolues et qui compromettent la bonne marche du service. L'insuffisance professionnelle se distingue de la faute disciplinaire car elle n'induit pas de faute caractérisée mais « un manque de diligence, de rigueur dans l'exécution du travail, de l'incapacité à exercer ses tâches professionnelles » de la part de l'agent visé.

Indépendamment de l'insuffisance professionnelle liée à l'exercice purement technique des fonctions, il existe une insuffisance professionnelle comportementale liée au « savoir-être » de l'agent. Ainsi, un comportement au travail empreint d'arrogance, d'agressivité envers son supérieur hiérarchique, un refus de s'associer sincèrement au fonctionnement du service peuvent justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle.

** A compter de 2019, la Commission consultative paritaire devra être saisie préalablement pour la gestion des dossiers des agents contractuels)*

COMMENT SE DIFFERENCIE LA MODIFICATION D'UNE FICHE DE POSTE D'UNE MUTATION INTERNE ?

Question écrite de Jean-Louis MASSON, n° 3370, JO du Sénat du 17/05/2018

Une mutation interne d'office doit être justifiée par des motifs liés à l'organisation ou à l'intérêt du service mais dans la FPT, elle ne peut être prononcée à titre disciplinaire.

Ces mutations sont entourées de garanties de procédure : les mouvements comportant un changement de résidence ou une modification de la situation des agents doivent être soumis à l'avis des CAP (art. 52 de la loi du 26/01/1984) ; même en cas de mutation interne, une déclaration de vacance de poste doit précéder en principe le recrutement (art. 41 – CE du 11/08/1999 – n° 309132).

Aussi, des modifications peuvent être apportées à une fiche de poste en vue de faire évoluer l'un ou l'autre de ses éléments. Mais une modification modifiant les attributions d'un agent de façon substantielle, son positionnement hiérarchique d'emploi, pourrait s'analyser en une transformation de poste constitutive d'une mutation. Celle-ci ne serait illégale que si, comportant un changement de résidence administrative ou une modification de la situation de l'agent dans les conditions indiquées précédemment, elle n'était pas soumise à l'avis de la CAP.