



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Le Mensuel d'information du Centre de gestion de l'Ain

N°25 - Janvier 2018

L'EDITO DU PRESIDENT

Il n'est pas de début d'année qui ne suscite pas son lot de changements, aussi soyons assurés que 2018 sera riche en dispositifs à mettre en œuvre.

Vous aurez par exemple noté le report des PPCR, les différents changements de taux de cotisation ainsi que l'indemnité de compensation de la hausse de la CSG. Le rétablissement du jour de carence sera également à prendre en compte. Au fil de l'année, il conviendra également d'appréhender le recueil des données du bilan social, préparer les élections professionnelles.

Autant de thématiques spécifiques pour lesquelles, les services du Centre de gestion sont à votre écoute et se tiennent prêts pour accompagner les élus locaux et les agents territoriaux.

Au nom du conseil d'administration, je vous souhaite une très bonne année et que 2018 vous soit porteur de réussite.

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY
Maire de Saint-Bernard

SOMMAIRE DU N°25

TEXTES OFFICIELS :

1. Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017)
2. Interdiction d'emploi de membres de sa famille comme collaborateurs de cabinet – remboursement des sommes versées (Décret n°2017-1692 du 14 décembre 2017)
3. Procédé électronique pouvant se substituer à la LRAR (Décret n°2017-1728 du 21 décembre 2017)
4. Rétablissement du jour de carence (Loi de finances pour 2018 n°2017-1837 du 30 décembre 2017)

JURISPRUDENCE :

5. Exemple d'une mesure d'organisation du service (CAA de Lyon, 24/10/2017, 16LY00300)
6. Exemple d'éléments constitutifs de harcèlement moral (CAA de Nancy, 26/10/2017, 16NC00204)
7. Sanction disciplinaire initiale et avis du conseil de discipline de recours (CE, 22/12/2017, n°409424 et 408403)
8. Disponibilité pour convenances personnelles de moins de trois ans et réintégration (CAA de Nancy, 26/10/2017, 16NC00536)

A SAVOIR :

9. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2017)
10. Prestations d'actions sociales (circulaire du 15 décembre 2017)

FOCUS :

11. Service Retraites du CDG01 : Calendrier des formations 2018

1. Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017)

L'article 113 de la loi de finances pour 2018 ainsi qu'un décret du 30 décembre 2017 instituent, à compter du 1^{er} janvier 2018, l'indemnité compensatrice pour les agents publics de la hausse de la CSG.

Consulter la [note d'information du CDG01](#) et son [simulateur de calcul](#)

2. Interdiction d'emploi de membres de sa famille comme collaborateurs de cabinet – remboursement des sommes versées (Décret n°2017-1692 du 14 décembre 2017)

Un décret du 14 décembre 2017 organise les modalités du remboursement par l'autorité territoriale des sommes qui seraient versées en violation de l'interdiction d'emploi de membres de sa famille comme collaborateurs de cabinet.

3. Procédé électronique pouvant se substituer à la LRAR (Décret n°2017-1728 du 21 décembre 2017)

En application de l'article L. 112-15 du code des relations entre le public et l'administration, un décret du 21 décembre 2017 fixe les modalités de mise en œuvre des procédés électroniques pouvant se substituer à la lettre recommandée, notamment les règles de sécurité qu'ils devront respecter, les conditions d'information du public, du recueil de son consentement et les effets de la consultation ou l'absence de consultation, par le public, des documents qui leur sont adressés au moyen desdits procédés électroniques.

4. Rétablissement du jour de carence (Loi de finances pour 2018 n°2017-1837 du 30 décembre 2017)

L'article 115 de la loi de finances pour 2018 rétablit le jour de carence pour les agents publics en arrêt maladie.

Il dispose ainsi que « *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* ».

Ce jour de carence ne s'applique toutefois 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* ».

5. Exemple d'une mesure d'organisation du service (CAA de Lyon, 24/10/2017, 16LY00300)

La Cour administrative d'appel de Lyon indique qu'une décision de l'autorité territoriale planifiant pour une année et par quinzaine la prise des journées de récupération des agents d'un service constitue une mesure d'organisation des modalités de travail des agents de ce service et ne porte par elle-même aucune atteinte aux droits que les agents tiennent de leur statut ni à leurs prérogatives.

Par suite, **elle constitue, une simple mesure d'organisation du service insusceptible de recours** par les agents dudit service.

6. Exemple d'éléments constitutifs de harcèlement moral (CAA de Nancy, 26/10/2017, 16NC00204)

Dans un arrêt du 26 octobre 2017, la Cour administrative d'appel de Nancy rappelle tout d'abord **qu'il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement**. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Un agent a dénoncé au président de son EPCI les propos du responsable du centre nautique la traitant de " débile " et d'" incapable ". Il a renouvelé ces accusations par deux courriers par lesquels il sollicitait le bénéfice de la protection fonctionnelle. **A l'appui de ses allégations, il produit quatre attestations établies** par d'anciens salariés du centre nautique, prétendant avoir également été victimes de harcèlement moral de la part du même responsable, **ce qui suffit à rendre hautement plausibles ses déclarations** constantes et réitérées. **L'agent produit également un extrait du registre de sécurité** qu'il a renseigné après avoir exercé son droit de retrait à la suite d'un ordre donné par le même responsable. Il ressort de ce document que le responsable du centre nautique lui a demandé le 9 février 2012 à 18 heures, soit à la nuit tombée, de casser la glace se formant en périphérie du bassin, cela alors que l'agent se trouvait être la seule salariée présente dans le centre nautique et que la température extérieure avoisinait - 15° et la température de l'eau - 6°. Il ressort également du témoignage de la caissière de la piscine que l'agent lui a rapporté l'incident le jour même en lui précisant que lorsqu'elle a tenté de faire remarquer à son responsable qu'elle risquait de tomber dans l'eau glacée, celui-ci lui aurait rétorqué de prendre une bouée.

La Cour juge que dans ces conditions, les brimades et humiliations dénoncées par l'agent doivent être tenues pour établies et que ces faits, qui ne peuvent en aucun cas être justifiés par les supposés manquements professionnels de l'intéressée, excèdent le cadre normal de l'exercice du pouvoir hiérarchique.

La cour constate qu'il résulte également des pièces du dossier que la dégradation des conditions de travail de l'agent résultant des injures et brimades subis, a gravement altéré sa santé physique et mentale comme l'atteste d'ailleurs le jugement du 15 décembre 2016 du tribunal du contentieux de l'incapacité de Nancy fixant le taux d'incapacité permanente partielle en relation avec sa maladie déclarée comme professionnelle à au moins 25 %.

Elle en conclut que **les faits dénoncés par l'agent sont constitutifs de harcèlement moral** au sens des dispositions de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983.

7. Sanction disciplinaire initiale et avis du conseil de discipline de recours (CE, 22/12/2017, n°409424 et 408403)

Dans deux arrêts du 22 décembre 2017, le Conseil d'Etat affirme que lorsque le conseil de discipline de recours propose **une sanction disciplinaire moins sévère que la sanction initiale, cet avis impose à l'administration de retirer ladite sanction et fait obstacle à son exécution.**

8. Disponibilité pour convenances personnelles de moins de trois ans et réintégration (CAA de Nancy, 26/10/2017, 16NC00536)

La Cour administrative d'appel de Nancy rappelle qu'à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles n'excédant pas trois ans, un fonctionnaire territorial **ne bénéficie d'un droit à réintégration qu'à l'une des trois premières vacances dans la collectivité d'origine et non dès la première vacance.**

Elle ajoute que si les textes n'imposent pas à l'autorité dont relève le fonctionnaire de délai pour procéder à cette réintégration, celle-ci doit intervenir dans un délai raisonnable en fonction des vacances d'emplois qui existent ou qui se produisent dans les effectifs du personnel de la collectivité territoriale en cause.

Jusqu'à ce qu'un tel emploi lui soit proposé, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité.

La collectivité territoriale qui n'est pas en mesure de lui proposer un emploi conforme à son grade doit saisir le centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

A SAVOIR

9. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2017)

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie "Politiques et pratiques de ressources humaines", les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie "Faits et chiffres", les données et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique.

L'emploi, les recrutements et parcours professionnels, la retraite, la formation, les rémunérations, les conditions de travail et les politiques sociales sont autant de thèmes qui permettent d'alimenter le dialogue social et de nourrir le débat public.

[Consultez le rapport](#)

10. Prestations d'actions sociales

Unecirculaire du 15 décembre 2017 précise les taux applicables à compter du 1er janvier 2018 pour les prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune de l'Etat.

[Consultez la circulaire du 15 décembre 2017](#)

11. Service Retraites du CDG01 : Calendrier des formations 2018

Ce service est votre interlocuteur principal pour toute question sur la retraite.

A ce titre, il vous propose :

- Une information des employeurs et des agents sur la réglementation et les procédures relatives à la retraite ;
- Un conseil personnalisé des assurés, avec établissement de simulations de pension ;
- Des actions de formation à destination des gestionnaires des collectivités affiliées, dans les limites définies par la convention de partenariat avec la caisse des dépôts ;
- La préparation, la réalisation et le contrôle des dossiers pour le compte des collectivités, avec la mise en place de processus de collectes des informations nécessaires auprès des employeurs :
 - Affiliations, validations de service, simulations de calcul, liquidations de pension, régularisations de cotisations, rétablissements de cotisations au régime général.



Dans le cadre de son partenariat avec la CNRACL, le CDG01 vous propose son plan de formations 2018 :

| THEMES | DATES | LIEU |
|---|------------------------------|------------------|
| Travail sur dossier | 1 ^{er} février 2018 | CDG01 (PERONNAS) |
| Réglementation | 20 mars 2018 | CDG01 (PERONNAS) |
| Travail sur dossier | 3 avril 2018 | CDG01 (PERONNAS) |
| Complétude des CIR, corrections des anomalies DI, validations | 15 mai 2018 | CDG01 (PERONNAS) |
| Réglementation (bases) et actualités | 14 juin 2018 | JASSANS RIOTTIER |
| RAFP – IRCANTEC (outils et procédures) | 20 septembre 2018 | CDG01 (PERONNAS) |
| Travail sur dossier | 18 octobre 2018 | CDG01 (PERONNAS) |
| Dernières actualités réglementaires 2018 | 20 novembre 2018 | CDG01 (PERONNAS) |

[Les inscriptions se font sur notre site internet](#)