

## Foire aux questions du mois d'Avril 2018

### L'ESSENTIEL

**Cette foire aux questions regroupe les questions les plus fréquemment traitées par les services du Centre de Gestion de la Manche.**

**■ POUR LES AGENTS DONT LE CONTRAT S'EST ACHEVE DEBUT 2018 ET AUXQUELS UN NOUVEAU CONTRAT A ETE FAIT EN 2018 APRES UNE PERIODE D'INTERRUPTION, DOIT-ON LEUR VERSER L'INDEMNITE COMPENSATRICE A LA HAUSSE DE LA CSG ?**

Le pôle interrégional d'appui au contrôle de légalité de Lyon par l'intermédiaire de la Préfecture de la Manche nous a apporté quelques réponses relatives au calcul de l'indemnité compensatrice à la hausse de la CSG.

Son versement varie suivant la date d'entrée dans la fonction publique et le régime de cotisation applicable à l'agent. En application du I de l'article 2 du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017, si l'agent est recruté ou nommé avant le 1er janvier 2018 et rémunéré au 31 décembre 2017, il bénéficie de cette indemnité.

Dès lors, un agent dont le contrat a débuté en 2017 pour s'achever en 2018 (au 1er février par exemple) peut prétendre au bénéfice de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, dans la mesure où il a été recruté avant le 1er janvier 2018 et rémunéré au 31 décembre 2017. Par contre, le versement doit cesser à la fin de son contrat début 2018 et il ne percevra pas d'indemnité pour son nouveau contrat conclu en 2018 (à compter du 1er mars 2018 par exemple).

**■ DANS LE CAS DES AGENTS CONTRACTUELS QUI ONT ETE NOMMES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES AU COURS DE L'ANNEE 2017, EN L'ABSENCE DE PRECISIONS DANS LE DECRET OU LA CIRCULAIRE, COMMENT DOIT-ON CALCULER L'INDEMNITE COMPENSATRICE A LA HAUSSE DE LA CSG ?**

Pour les agents contractuels qui ont été nommés fonctionnaires stagiaires au cours de l'année 2017, la préfecture indique qu'il convient de rapporter la rémunération perçue au titre de la période d'activité en tant que fonctionnaire stagiaire exercée au cours de l'année 2017 à une base annuelle pour l'ensemble de l'année 2017.

## **■ LORSQUE L'AGENT A PERÇU DU DEMI-TRAITEMENT (CONGE DE MALADIE) EN 2017, COMMENT DOIT-ON CALCULER L'INDEMNITE COMPENSATRICE ?**

---

Pour un agent en congé de maladie ayant perçu un demi-traitement en 2017, il faut rapporter la rémunération à une base annuelle à taux plein puisque s'il est à demi-traitement en 2018, il verra son indemnité compensatrice divisée par deux.

## **■ DANS LE CAS OU UN COMITE TECHNIQUE LOCAL A ETE MIS EN PLACE APRES LE DERNIER RENOUVELLEMENT GENERAL DES INSTANCES PARITAIRES, FIN 2014, LA COLLECTIVITE DOIT-ELLE ORGANISER DE NOUVELLES ELECTIONS LE 6 DECEMBRE PROCHAIN ?**

---

En vertu du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (II de l'article 32) :

« Quelle que soit la date de mise en place du comité technique, le mandat des représentants du personnel qui y siègent prend fin lors du prochain renouvellement général des comités techniques ».

Ainsi, en cas de création d'un comité technique entre deux renouvellements généraux de cette instance, le mandat des représentants du personnel prend fin de manière anticipée à l'occasion du prochain renouvellement général des comités techniques.

Il en résulte que la collectivité est tenue d'organiser de nouvelles élections lors du renouvellement général le plus proche.

## **■ LA REMUNERATION EST-ELLE MAJOREE POUR LE TRAVAIL D'UN JOUR FERIE ?**

---

Si les heures effectuées par les agents un jour férié sont incluses dans leur durée hebdomadaire de travail, elles sont rémunérées au taux normal des heures de service, sans majoration. En effet, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit de majoration pour la rémunération du travail normal des jours fériés, à l'exception du 1<sup>er</sup> mai.

Toutefois, pour les agents bénéficiaires du RIFSEEP, il doit être tenu compte des sujétions particulières liées au poste de travail, dont le travail des jours fériés, dans le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).

À l'inverse, si les heures de travail des jours fériés viennent en dépassement de la durée hebdomadaire de travail (heures supplémentaires), elles font l'objet soit d'une compensation en temps (pour tous les agents), soit d'une indemnisation sous la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (agents de catégories B et C uniquement), avec une majoration de 2/3 pour heures supplémentaires de jour férié.

### **■ TOUS LES 3 ANS, LA REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS DOIT ETRE REEVALUEE, NOTAMMENT AU VU DES RESULTATS DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS. CETTE OBLIGATION DE « REEVALUATION » IMPLIQUE-T-ELLE FORCEMENT D'AUGMENTER LA REMUNERATION DE L'AGENT ?**

---

Non. Dans son avis du 30 septembre 2014, le Conseil d'État précise que l'obligation de réévaluation n'implique pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue par l'intéressé, dès lors que l'administration procède à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel et ne renonce pas ainsi à son pouvoir d'appréciation.

En conséquence, l'autorité territoriale peut accepter ou refuser d'augmenter la rémunération d'un agent en CDD ou en CDI, après examen de sa situation salariale lors de l'entretien annuel d'évaluation ou d'un entretien spécifiquement prévu à cet effet, au vu notamment des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions au cours des 3 dernières années.

### **■ EXISTE-T-IL UNE PRIME SPECIFIQUE POUR LES DIRECTEURS DES SERVICES TECHNIQUES ?**

---

En effet, la prime de responsabilité prévue par le décret n°88-631 du 6 mai 1988 ne concerne que les emplois administratifs de direction ; en conséquence, les Directeurs des Services Techniques en sont exclus.

Un décret n°90-130 du 9 février 1990 prévoit l'attribution d'une prime technique aux ingénieurs territoriaux et aux directeurs généraux et directeurs des services techniques des communes.

Cette prime technique est versée mensuellement en appliquant au montant du traitement brut de l'agent un taux individuel dont le montant ne peut dépasser 40%.

Cette prime est exclusive de toutes autres primes ou indemnités, à l'exception des remboursements de frais.

Le versement de cette prime doit faire l'objet d'une délibération préalable à de l'assemblée délibérante.

