



Le petit statutaire mensuel

CDG30

n°2

Fév.
2020

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les modifications financières au 1er janvier 2020

Revalorisation du SMIC et indemnité différentielle

p.2

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

p.2

FNAL: changement des seuils d'effectifs

p.2

Evolution du taux de la CNRACL

p.3

Plafond de sécurité sociale pour l'année 2020

p.3

Réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu

p.3

Modification du champ d'application et du taux de versement transport

p.4

Modification du montant du remboursement des indemnités de repas

p.4

RIFSEEP des conseillers et assistants socio-éducatifs

p.4

Jurisprudences : l'entretien professionnel

p.4

Focus

L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections

p.5

La durée de la disponibilité pour convenances personnelles

p.6

Foire aux questions

L'entretien professionnel

p.7

Le mot du service

Ce début d'année est marqué par une série de modifications financières, nous vous en proposons un récapitulatif. Par ailleurs, à la veille des élections municipales, nous attirons votre attention sur l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections que peuvent percevoir certains fonctionnaires à l'occasion des consultations électorales.

Vos conseillères statutaires

Textes officiels

Les modifications financières au 1^{er} janvier 2020

Revalorisation du SMIC et indemnité différentielle

A compter du 1^{er} janvier 2020, le [décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#) établit le montant du SMIC horaire à 10,15€ soit 1 539,45€ bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Ce décret a des conséquences sur la rémunération des fonctionnaires et des agents contractuels dans la mesure où **une indemnité différentielle devra être versée** aux agents selon leur situation lorsqu'ils sont rémunérés sur un indice majoré entre 309 et 328.

Le versement de l'indemnité concerne **les fonctionnaires et les contractuels rémunérés sur la base des 1^{er} et 2^{ème} échelons de la grille indiciaire C1 (IM 327 et IM 328)** ainsi que les contractuels de droit public qui ne sont pas rémunérés sur la base d'un indice de la fonction publique. Son montant correspond à la différence entre le nouveau montant brut mensuel du SMIC et le montant de la rémunération mensuelle brute qui leur est allouée.

Pour les contractuels rémunérés sur un indice il est également possible de revaloriser l'indice majoré par avenant à leur contrat de travail, afin d'éviter de devoir leur verser l'indemnité différentielle. Un modèle est accessible sur le site Internet du CDG30

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Le [décret n°2019-1595 du 31 décembre 2019](#) concerne les fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique et a pour objet de réévaluer l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) au 01/01/20. Il fixe également les modalités de calcul. Il est fixé à **hauteur du taux de la contribution pour pension** dont sont redevables, à la CNRACL, les collectivités territoriales et les établissements publics de santé au titre des fonctionnaires de leur propre versant.

FNAL: changement des seuils d'effectifs

A compter du 1^{er} janvier 2020, **les seuils d'effectifs déterminant le taux de la contribution FNAL sont modifiés, passant ainsi de moins de 20 agents à moins de 50 agents pour un taux de 0.10% et de plus de 20 agents à 50 agents et plus pour le taux de 0.50%.**

Évolution du taux de la CNRACL

Tel que le prévoit le [décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 portant relèvement du taux de cotisation des fonctionnaires](#), les **taux de cotisations CNRACL pour l'année 2020 ont évolué** comme suit :

- Taux de la retenue (part agent) : 11,10%
- Taux de la contribution (part employeur) : 30,65%

Plafond de sécurité sociale pour l'année 2020

L'[arrêté du 2 décembre 2019](#) fixe, pour 2020, le **plafond mensuel de la sécurité sociale à 3 428 € (au lieu de 3 377 €) et le plafond journalier à 189 € (au lieu du 186 €)**.

Réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu

Le décret n°2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de **la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif reste applicable en 2020**.

Pour rappel, il mettait en œuvre, pour les agents publics, la mesure de réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et au temps de travail additionnel effectif.

3

En pratique, **sont toujours concernées**:

- les heures supplémentaires des agents à temps complet,
- les heures complémentaires exceptionnelles des agents à temps non complet,
- les indemnités d'intervention en cours d'astreinte
- la rémunération des activités d'enseignement et d'études surveillées
- l'indemnité forfaitaire pour élections
- la seconde part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires des adjoints techniques

Les agents du régime général bénéficient d'une réduction imputée sur le montant des cotisations salariales de sécurité sociale afférentes aux assurances vieillesse et au régime IRCANTEC, et pour les agents du régime spécial, la réduction se fait uniquement sur la RAFP (5% des heures supplémentaires dans la limite de 20% du TIB). La CSG et la CRDS sont exclues du champ de l'exonération sociale.

Modification du champ d'application et du taux de versement transport

La Communauté d'Agglomération du Gard Rhodanien a décidé de créer un taux de versement transport sur son ressort territorial au taux de 0.60% à compter du 1er janvier 2020. Les 44 communes regroupées autour de cette communauté d'agglomération devront ainsi verser une contribution au titre du versement transport.

Modification du montant du remboursement des indemnités de repas

Un [arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006](#) est venu modifier le montant du remboursement des frais de repas pour les agents publics en mission ou en stage à compter du 1er janvier 2020. Il sera désormais fixé à 17€50, au lieu de 15€25.

RIFSEEP des conseillers et assistants socio-éducatifs

Deux arrêtés du 23 décembre 2019 publiés au JO du 31 décembre 2019 viennent revaloriser à compter du 1er janvier 2020 les plafonds indemnitaires du RIFSEEP applicables aux conseillers et assistants socio éducatifs. Ces dispositions font suite au classement de ces agents en catégorie A dans le cadre du PPCR.

4

Jurisprudences : l'entretien professionnel

➤ **Cour administrative d'appel de Versailles** n°18VE01333 du 19 septembre 2019 :

Il ne ressort d'aucun texte applicable à l'évaluation des agents de la fonction publique territoriale que l'autorité hiérarchique soit tenue d'accorder un second entretien d'évaluation à l'agent qui conteste les termes du compte rendu d'évaluation le concernant ni que l'autorité hiérarchique soit tenue d'accepter que l'agent puisse être assisté d'une personne de son choix au cours d'un éventuel second entretien.

➤ **Cour administrative d'appel de Paris** n°18PA01301 du 25 juin 2019 :

Il ne résulte d'aucune disposition applicable que les comptes rendus d'entretien d'évaluation seraient soumis à une obligation de motivation.

L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections

Les travaux supplémentaires effectués par les fonctionnaires territoriaux à l'occasion **des consultations électorales**, en dehors de leurs obligations de service, peuvent donner lieu **soit à compensation horaire, soit à rémunération**.

Pour les agents concernés qui sont admis au bénéfice des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) conformément au décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 modifié, à savoir les agents de catégorie B et C, les heures de travail accomplies sont rémunérées par ce biais.

Pour les agents qui à l'inverse ne peuvent pas prétendre au versement d'IHTS, l'assemblée délibérante de la collectivité pourra décider de leur allouer **une indemnité forfaitaire complémentaire pour élection (IFCE)** régie par l'arrêté ministériel du 27 février 1962. Seuls les agents de catégorie A relèvent de cette indemnité.

Son montant sera calculé au prorata du temps consacré auxdites opérations.

Pour les élections présidentielles, législatives, cantonales, municipales, consultations par voie de référendum, élection des membres de l'Assemblée des communautés européennes, l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection (IFCE) est allouée dans la double limite :

- d'un crédit global obtenu en multipliant la valeur de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires mensuelle des titulaires du grade d'attaché ou de secrétaire de mairie mise en place dans la collectivité, par le nombre de bénéficiaires.
- d'une attribution individuelle au plus égale au quart de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires annuelle des attachés ou secrétaire de mairie déterminée pour la collectivité.

Les taux résultant de cette évaluation pourront être doublés lorsque la consultation électorale aura donné lieu à deux tours de scrutin.

Cette indemnité est cumulable avec le RIFSEEP dans la mesure où elle compense une sujétion particulière qui n'entre pas dans le champ des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

La durée de la disponibilité pour convenances personnelles

Nombreux à nous interroger sur le sujet, nous vous proposons un focus sur les modifications apportées par le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 sur la durée de la disponibilité pour convenances personnelles.

Le [décret n° 2019-234 du 27 mars 2019](#) a modifié la durée de la disponibilité. Elle est désormais **accordée pour une durée maximale de 5 ans au lieu de trois ans, renouvelable dans la limite d'un total de dix ans** pour l'ensemble de la carrière. Toutefois, **le renouvellement est accordé à condition que le fonctionnaire, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.**

Ce dispositif, concerne uniquement **les demandes de disponibilité ou de renouvellement de disponibilités présentées à compter du 29 mars 2019**, les périodes de disponibilité accordées avant cette date sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire doit accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs dans la fonction publique.

EXEMPLES

- Un fonctionnaire placé en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 5 ans à compter du 1er mars 2020 sera tenu de réintégrer la fonction publique pour une durée minimale de 18 mois à compter du 1er mars 2025 avant de pouvoir, à nouveau, demander une disponibilité pour convenances personnelles.
- Un fonctionnaire est placé en disponibilité pour convenances personnelles à compter du 1er juin 2019 pour 2 ans. A l'issue de cette disponibilité il réintègre la fonction publique pour 2 ans, soit du 1er juin 2021 au 31 mai 2023. A l'issue, il sollicite de nouveau une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée de 5 ans. Celle-ci pourra lui être accordée dans la mesure où il aura satisfait à la condition de réintégration de 18 mois minimum entre deux périodes de disponibilités.
- Un fonctionnaire placé en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 1er mars 2014, soit depuis plus de 5 ans à la date d'entrée en vigueur du décret n° 2019-234 précité qui demande le renouvellement de sa disponibilité à partir du 1er mars 2020 n'est pas tenu de réintégrer la fonction publique 18 mois. Le renouvellement de sa disponibilité pourra lui être accordé sans condition de réintégration pour une durée maximale de 4 ans.

Par ailleurs, il est toujours possible de **cumuler une disponibilité pour création d'entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles**, toutefois ce cumul ne doit pas conduire l'agent à passer plus de 5 ans continus en disponibilité. De plus, le cumul de la disponibilité pour convenances personnelles et pour création d'entreprise ne peut excéder 10 ans au total sur la carrière.

Foire aux questions

L'entretien professionnel

Vous avez été nombreux à interroger le service statutaire sur l'entretien professionnel, nous vous proposons ici une sélection des questions posées.

Qui est habilité à conduire l'entretien professionnel ?

Le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

Le supérieur hiérarchique direct peut-il déléguer son pouvoir d'évaluation ?

Non, cela « dénaturerait l'entretien professionnel » (cf. point B III de la circulaire du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010).

7

Un maire peut-il conduire l'entretien professionnel en tant que supérieur hiérarchique ?

Non. La notion de supérieur hiérarchique renvoie au lien fonctionnel qui existe entre l'évaluateur et le fonctionnaire évalué. L'organigramme et les fiches de postes permettent d'identifier le supérieur hiérarchique direct de la collectivité. La seule exception concernerait l'agent dont le N+1 est le Maire.

Quels sont les agents soumis à l'entretien professionnel ?

Il concerne les agents titulaires ; Les stagiaires n'y sont pas soumis car ils font l'objet d'une évaluation distincte, tout au long du stage en vue de leur titularisation ou non.