

Mission : Instances consultatives et dialogue social

Téléphone : 04 48 79 84 41

Courriel : instancesdialoguesocial@cdg34.fr

FOIRE AUX QUESTIONS SUR LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Un agent spécialisé des écoles maternelles ayant son temps de travail annualisé peut-il prétendre à des jours de fractionnement ?

Oui, rien ne les excluant du dispositif, les agents annualisés pourraient bénéficier des jours de fractionnement, sous réserve que leurs jours de congés annuels soient positionnés sur des périodes permettant d'y ouvrir droit. Dans ce cas, il conviendra de rajouter sur leur planning annuel, les un ou deux jours de repos supplémentaires sur des journées normalement travaillées.

↳ Attention à bien distinguer sur les plannings les périodes de **congés annuels** (25 jours), des **périodes non travaillées** du fait de l'annualisation.

Le RIFSEEP, plus précisément le CIA, peut-il être versé en fonction de l'assiduité des agents ?

Non, a répondu la cour administrative d'appel de Versailles dans un arrêt *Préfet du Val d'Oise c/ commune d'Argenteuil* en date du 31 août 2020 au motif que cela est contraire au principe de parité (requête n° 18VE04033).

En l'espèce, par la délibération du 27 mars 2018 modifiant la délibération du 19 décembre 2017, le conseil municipal d'Argenteuil a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la commune comportant, d'une part, une indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise relative aux sujétions spéciales, au degré d'exposition aux risques et aux niveaux de qualification, d'expertise, de technicité, de qualification et d'expérience et, d'autre part, un complément indemnitaire annuel tenant compte notamment de la réalisation des objectifs, des qualités relationnelles, de la capacité d'encadrement et de la disponibilité et de l'adaptabilité.

L'article 4 de la délibération modifiée relatif au complément indemnitaire prévoyait en outre que « *dans le respect des plafonds indiqués à l'article, une part annuelle du complément indemnitaire d'un montant maximal de 500 euros bruts (...) sera dédiée à la valorisation de l'assiduité* ». Les agents ne comptant aucune absence se voyait ainsi attribuer 100% de cette somme, ceux qui comptaient une journée d'absence, 75%, ceux qui comptaient deux journées d'absence, 50% et ceux qui comptaient trois journées d'absence, 25%, toute absence supérieure à trois jours entraînant la suppression du versement de cette part du complément indemnitaire.

Or, après avoir rappelé que le régime indemnitaire des agents territoriaux est soumis au principe de parité avec celui des agents de l'État en vertu de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 1^{er} du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, la cour considère qu' « *en adoptant ce critère d'absence, la commune d'Argenteuil doit être regardée comme ayant instauré une prime dont ne bénéficient pas les fonctionnaires de l'État et méconnu, de ce fait, les dispositions précitées de l'article 1er du décret susvisé du 6 septembre 1991. Le préfet du Val-d'Oise est, par suite, fondé à soutenir que l'article 4 de la délibération du conseil municipal d'Argenteuil en date du 27 mars 2018 est illégal et que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté sa demande et à demander l'annulation de la délibération litigieuse.* »

Maintien du droit à IFSE au profit des agents placés en congé de longue maladie ou de longue durée ?

En application du principe de parité, le régime indemnitaire fixé par les collectivités territoriales et les établissements publics au profit des fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes (*article 1er du décret du septembre 1991*).

En outre, si les collectivités sont limitées par les plafonds applicables à l'Etat pour chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA), elles sont libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à chacune de ces parts.

En l'espèce, une délibération d'un conseil municipal prévoit le maintien du versement intégral de l'IFSE aux fonctionnaires placés en congé de longue durée ou en congé de longue maladie.

Saisie par la préfecture, le juge administratif estime que si le maintien de l'IFSE au profit d'un agent en congé longue maladie ou longue durée est plus avantageux que ce dont bénéficient les agents de l'Etat, cela ne signifie pas pour autant que la somme de la part IFSE dépasserait le plafond applicable aux agents de l'Etat. En outre, ce régime indemnitaire ne méconnaît pas le principe de parité.

N.B : Face à cette approche plus libérale du principe de parité retenue par la CAA de Nancy, le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités conteste cette décision et décide de se pourvoir en cassation.

↳ CAA de Nancy, 17 novembre 2020, n°19NC00326

↳ CAA de Douai, n°20DA01359 du 14 octobre 2021

Un représentant du personnel au comité social territorial et à la F3SCT qui siège à une réunion de ces instances un jour où il ne travaille pas, peut-il récupérer les heures effectuées à ce titre?

NON, les représentants du personnel bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions du CST et de la F3SCT auxquelles ils sont convoqués (*article 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985*).

Lorsqu'ils y participent pendant un jour où ils ne travaillent pas, ils ne peuvent ni bénéficier d'autorisations d'absence, ni prétendre à une compensation en temps de travail, dès lors qu'ils n'ont pas à solliciter de telles autorisations (***QE n° 91259 JOAN du 14 juin 2016, CE n° 362892 du 23 juillet 2014***).

Un représentant du personnel en congé de maladie ordinaire peut-il siéger au sein des instances paritaires ?

OUI, si l'agent dispose d'une autorisation médicale à cet effet. En l'absence d'autorisation, l'intéressé devra se faire remplacer par un suppléant élu ou désigné par l'organisation syndicale au titre de laquelle il aurait

dû siéger (*JO Sénat QE du 26 avril 2018 n° 04707 et réponse publiée au JO Sénat du 19 juillet 2018, page 3630*).

Prime de fin d'année ou « 13^{ème} mois »

Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 qui a fixé le régime indemnitaire de la FPT en application du principe de parité avec la FPE, les employeurs territoriaux **peuvent légalement mettre fin aux avantages collectivement acquis** ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils avaient mis en place avant la création de la FPT et maintenus par la suite sur le fondement de l'**article 1** de la loi du 26 janvier 1984.

Dans le cas d'espèce, la collectivité avait mis un terme au versement de la prime de fin d'année en abrogeant la délibération relative à ce complément de rémunération pour les agents qui bénéficient du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

↳ **CAA Toulouse n° 21TL01855 du 21 juin 2022**

Eclairage :

La cour administrative d'appel de Toulouse reprend la formulation employée par le Conseil d'Etat sur l'**absence de caractère définitif du maintien des avantages collectivement acquis** après l'entrée en vigueur du régime indemnitaire de la FPT (CE n° 287771 du 21 mars 2008, commune de Bergheim).

En ce qui concerne la **possibilité pour une collectivité de modifier les conditions d'octroi de tels avantages**, la jurisprudence ne s'est prononcée à notre connaissance que sur des **situations antérieures à l'entrée en vigueur du décret du 6 septembre 1991** en excluant par principe toute modification de l'avantage collectivement acquis (CE n° 118653 du 12 avril 1991, CE n° 105447 du 29 décembre 1993, CE n° 105003 du 15 février 1995, CE n° 151348 du 11 septembre 1995, CE n° 92692 du 2 octobre 1992, CE n° 153685 du 6 novembre 1998).

Selon le rapporteur public Terry Olson dans l'arrêt précité commune de Bergheim, cette possibilité **depuis l'entrée en vigueur du décret de 1991** a été admise « en creux » par le Conseil d'Etat dans une décision du 11 septembre 1995 (n° 151348, commune de Saint-Rémy de Provence).

Dans la fonction publique territoriale, quel est le nombre de jour maximum de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT) qui peuvent être attribués par an ? Y a-t-il une limite ?

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures. Il n'existe pas à proprement dit un nombre maximal de journées de RTT pouvant être octroyées. Le nombre de RTT est en effet fonction du cycle de travail retenu : 39 heures génèreront ainsi 23 RTT, 38 heures génèreront 18 RTT...

Est-ce que la journée de solidarité doit être obligatoirement prévue le lundi de pentecôte ?

Non, la journée de solidarité « prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée » (**Article L3133-7 du code du travail**).

Cette journée de solidarité est fixée par une délibération de l'assemblée territoriale compétente après avis du comité technique (**article L621-12 du code général de la fonction publique**). Elle doit être instituée selon l'une des modalités suivantes (**article L621-11 du code général de la fonction publique**) :

- Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai
- Soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur

- Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel

Régime indemnitaire des sous-filières médico-sociale et médico-technique ?

Un arrêté du 12 juillet 2022 prévoit une majoration exceptionnelle des taux de l'**indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif** dans la fonction publique hospitalière. Pour la période comprise **entre le 1er juillet et le 30 septembre 2022**, les taux sont **doublés** pour être portés :

- à **0,34 €** par heure (au lieu de 0,17 €) pour le travail normal de nuit ;
- à **1,80 €** (au lieu de 0,90 €) pour la majoration en cas de travail intensif.

 **Arrêté du 12 juillet 2022** publié au Journal officiel 14 juillet 2022

Eclairage :

Pour rappel, dans la mesure où les corps paramédicaux de l'Etat **pris en référence** sont éligibles à cette prime de la FPH (décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998), sont susceptibles d'être concernés par cette majoration exceptionnelle (selon la rédaction de la délibération portant transposition dans la collectivité), les cadres d'emplois territoriaux suivants : aides-soignants, auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins, techniciens paramédicaux, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes, infirmiers, infirmiers en soins généraux, puéricultrices, sages-femmes, cadres de santé paramédicaux.

L'indemnité horaire pour travail normal de nuit et la majoration pour travail intensif sont cumulables avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Les représentants de la formation spécialisée du comité social territorial (CST) doivent-ils être uniquement désignés parmi les représentants titulaires au CST ?

NON, les représentants du personnel titulaires siégeant au sein de la formation spécialisée du CST sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CST.

Les suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CST (**article L252-9 du Code général de la fonction publique – Titre V du Livre II dudit code ; Il de l'article 7 de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021**).