

SOMMAIRE

**Article 1**      **Fonction publique en grève le 22 mars**

**Article 2**      **Forfait jours : les changements à venir amendement  
de dernière minute**

*(sources : Service public et alternative économique)*

**Article 3**      **Evolution des dépenses des collectivités en quelques  
chiffres**

*(source : La Gazette début juin )*

**ARTICLE 4**      **Financement de la sécurité sociale : ce qui va changer**

*(Journal Echos judiciaire girondins février 2018)*

**Article 5**      **JurisprudenceS**

- Congé de maladie au-delà de trois mois - Consultation de la commission de réforme
  - Accident de service : une condition pour que l'agent conserve sa rémunération
  - Le changement d'affectation comme acte faisant grief
-

## ARTICLE 1 Fonction publique : en grève le 22 mars



**Sept des neuf syndicats présents dans la fonction publique appellent l'ensemble des travailleurs des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière à faire grève et à manifester le jeudi 22 mars. Cette date sera aussi celle de la mobilisation des cheminots et d'autres travailleurs du privé.**

Après les ordonnances Macron qui concernaient plus spécifiquement les salariés du privé, le gouvernement lance contre les salariés de la fonction publique et de la SNCF une offensive qu'il n'a pas l'intention d'arrêter aux dernières mesures annoncées.

Dans la fonction publique, le gouvernement voudrait officialiser et renforcer les décisions des gouvernements précédents. Le blocage des salaires continu et une grande partie des agents de la fonction publique voient même leur salaire baisser, du fait de la hausse de la cotisation destinée à financer les retraites et de celle de la CSG non entièrement compensée. Sous prétexte de modernisation, le gouvernement prévoit de mettre en place des augmentations au mérite. Il voudrait faire croire à chacun que ses efforts seront reconnus, alors que cette réforme permettra de faire des économies sur l'ensemble des salaires. Un jour de carence a été de nouveau introduit, comme si les salariés s'arrêtaient en arrêt maladie pour convenance personnelle.

Le gouvernement annonce aussi sa volonté d'utiliser le grand nombre de départs en retraite pour augmenter le nombre de salariés non fonctionnaires et externaliser certaines activités. Le but est de réduire le nombre de salariés ayant un statut de fonctionnaire, c'est-à-dire une plus grande garantie de l'emploi et une évolution de salaire liée à l'ancienneté. En 2017, on comptait déjà 1,28 million de salariés sous contrat privé sur 5,45 millions d'agents de la fonction publique.

C'est donc déjà plus d'un salarié sur cinq qui n'est pas fonctionnaire. Un certain nombre d'entre eux sont à temps partiel contraint et attendent pendant des années une titularisation hypothétique, avec des contrats qui n'ont rien à envier à ceux utilisés dans le privé. Par exemple, les assistantes de vie scolaire (AVS) qui aident les enfants handicapés scolarisés doivent le plus souvent exercer six années avant d'espérer décrocher un CDI. De même, le personnel des collectivités territoriales en situation précaire doit attendre des années avant de pouvoir obtenir un temps complet, puis devenir stagiaire avant sa titularisation, comme si les directions avaient encore besoin de tester des travailleurs en poste depuis des années. Tous ces agents ont des salaires inférieurs à ceux qui ont le fameux sésame, et ils sont soumis à de plus fortes pressions de la part de la hiérarchie.

Dans tous les secteurs de la fonction publique, le personnel manque. Mais les réformes qui se succèdent n'ont pas pour but d'embaucher, mais au contraire de limiter les effectifs, que ce soit dans les hôpitaux, l'éducation ou les collectivités.

**Entre les mesures déjà entérinées et celles qui sont prévues, les travailleurs de la fonction publique ont toutes les raisons de se mettre en colère et de participer largement à cette journée de mobilisation.**

## ARTICLE 2 Forfait-jours



### De quoi s'agit-il ?

(Site : [Service-public.fr](http://Service-public.fr))

Deux types de forfait sont prévus par le code du travail : le forfait en heures, qui peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel, et le forfait en jours, nécessairement annuel.

Si la signature d'une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, ne nécessite pas la conclusion préalable d'un accord collectif qui en fixe les modalités, il n'en va pas de même pour la convention de forfait annuel, en heures ou en jours, qui doit être précédée d'un accord collectif qui fixe le cadre du forfait, ses limites et les garanties offertes aux salariés

En outre, seules certaines catégories de salariés peuvent conclure une convention de forfait annuel.

Définition : La convention individuelle de forfait en jours est un document établi par écrit, qui formalise les conditions permettant au salarié de travailler dans le cadre d'un forfait en jours. Les conditions applicables au salarié sont fixées :

- soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
- soit par une convention ou un accord de branche.

L'accord du salarié est obligatoire.

Le salarié doit signer la convention individuelle de forfait.

### Ce qui va changer :

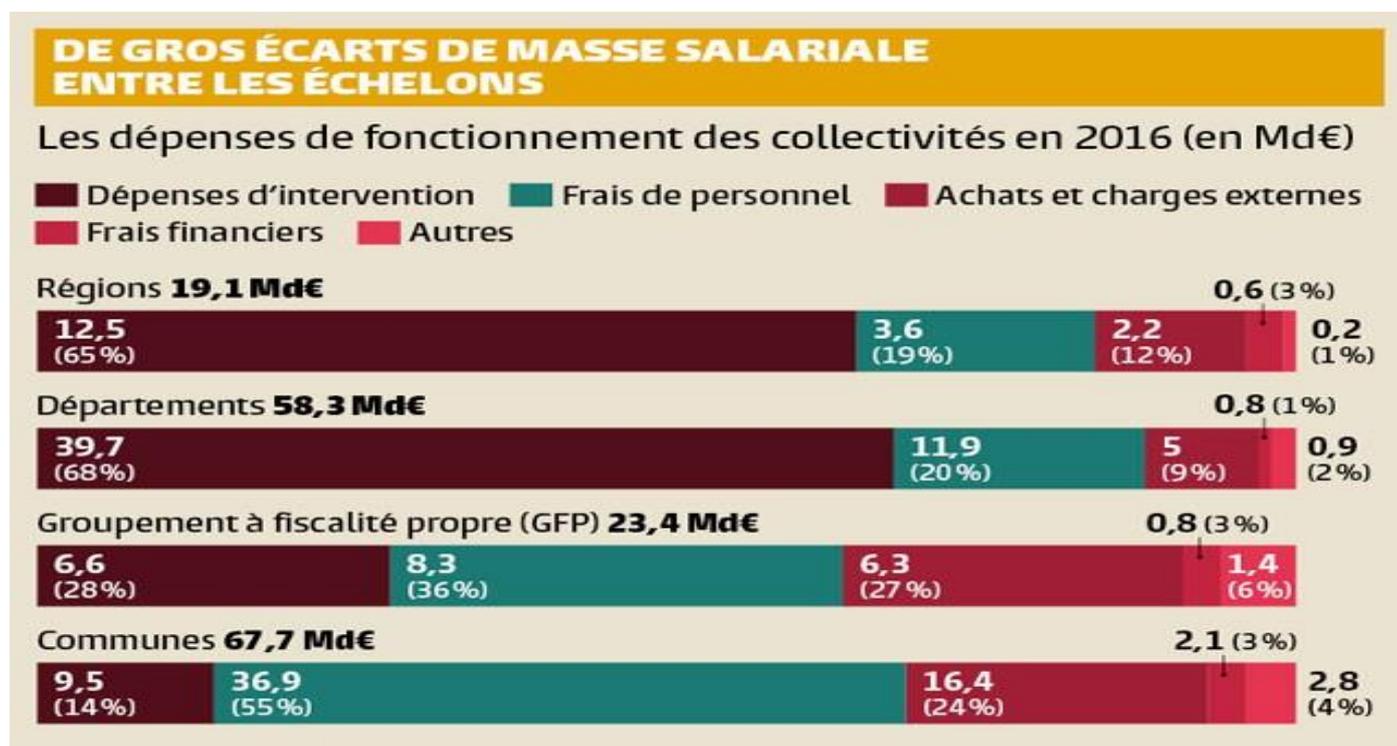
(Site : [alternatives-economiques.fr](http://alternatives-economiques.fr))

## L'employeur peut désormais imposer son forfait

La liste des changements qu'apportent les ordonnances sur le droit du travail s'allongent. Mi-février, lors de l'examen du projet de loi de ratification des ordonnances, les parlementaires ont ajouté un amendement de dernière minute. Il s'agit de faciliter le recours au forfait-jours. Ce dispositif dérogatoire au temps de travail permet à certains salariés de ne pas comptabiliser leur temps de travail en heures mais en jours, sur l'année, avec des contreparties sous forme de salaire ou de congés supplémentaires (jours de RTT) négociés dans un accord. Ce qui signifie potentiellement des horaires à rallonge, la seule règle étant de respecter un repos quotidien de 11 heures entre deux journées de travail. Ce régime d'abord destiné aux cadres dont le statut est de plus en plus flou (un sur deux travaille sous ce régime) a été progressivement étendu à tous les salariés dits « autonomes ».

Jusqu'alors, l'application du forfait-jours relevait d'une convention entre le salarié et la direction, et ce dernier pouvait donc le refuser individuellement. Dorénavant, les employeurs pourront l'appliquer à tous leurs salariés à condition d'avoir signé avec les syndicats un accord de « performance collective » (ex accords de compétitivité). L'accord s'impose ainsi au contrat de travail : si le salarié s'y oppose, cela constitue un motif de licenciement. Les syndicats ont vivement protesté contre cet ajout sorti du chapeau qui n'a fait l'objet d'aucune discussion préalable. Ils s'inquiètent notamment des répercussions d'une charge de travail trop forte sur la santé des salariés, rappelant que les risques cardiaques et d'accidents cardio-vasculaires sont accrus chez les personnes qui font plus de 40 heures par semaine.

### ARTICLE 3 Evolution des dépenses des collectivités en quelques chiffres



**LES FRAIS DE PERSONNEL EN BAISSÉ DANS LES GRANDES COMMUNES**

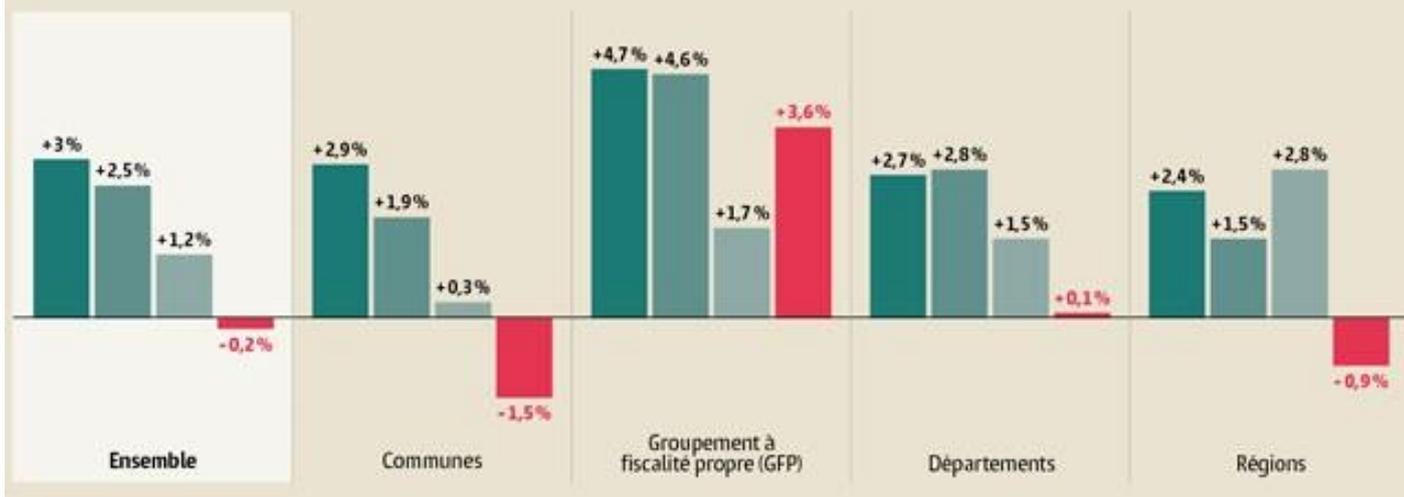
Evolution 2015-2016 des frais de personnel des communes

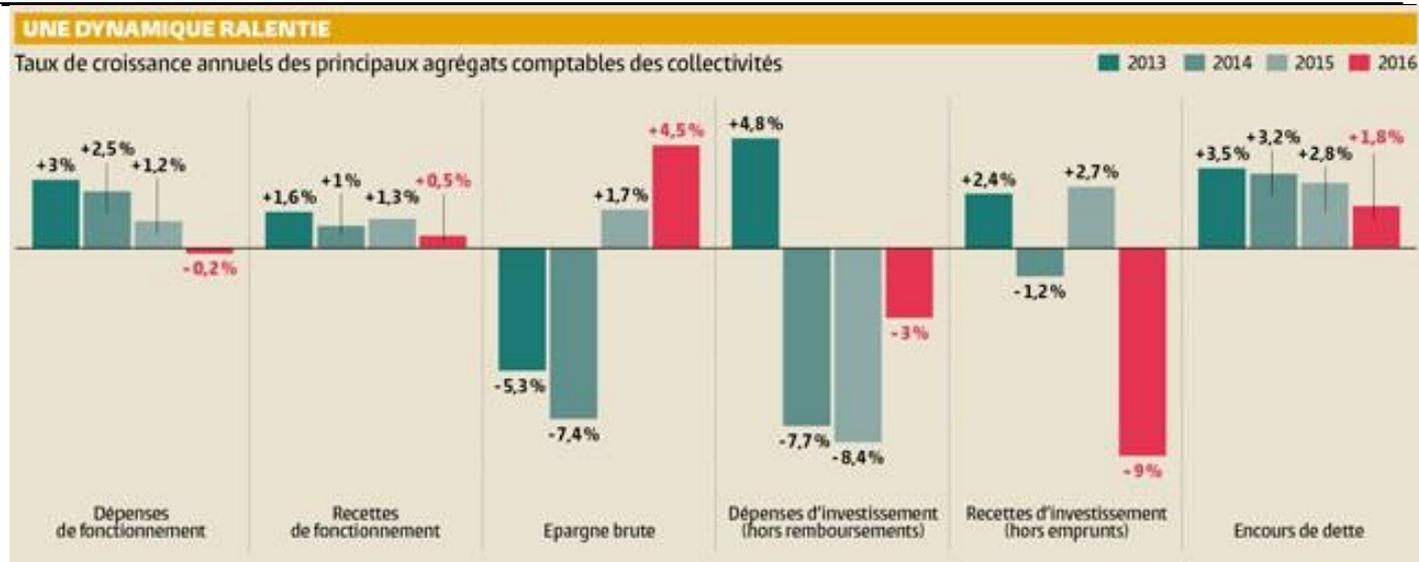


**UN RECUIL DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT, HORS TRANSFERTS**

Taux de croissance annuels des dépenses de fonctionnement des collectivités

■ 2013 ■ 2014 ■ 2015 ■ 2016





## ARTICLE 5 Financement de la sécurité sociale : ce qui va changer

(Article Echos judiciaires février 2018)

### ⇒ Hausse de la CSG et baisse des cotisations sociales :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018 le taux de la CSG est porté à 9,2% pour les salaires soit 1,7 point de plus.

Contrepartie : les cotisations maladie et d'assurance chômage sont supprimées. Cette suppression se fera en deux temps au 1<sup>er</sup> janvier suppression des cotisations salariales d'assurances maladie (taux à 0,75) et baisse des cotisations d'assurance chômage (de 2,40% passe à 0,95%). Puis au 1<sup>er</sup> octobre 2018, fin de la cotisation chômage. (à noter : les allocations chômage et indemnités journalières ne sont pas concernées par la hausse de la CSG)

⇒ **Fin programmée du CICE** (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) est transformé en un allègement des cotisations sociales patronales qui doit entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 201, baisse de 6 points des taux de cotisations sociales d'assurance maladie pour les salaires n'excédant pas 2,5fois le Smic. Pour 2018 pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier, le CICE est maintenu mais son taux est ramené à 6% (au lieu de 7%)

⇒ **Taxation des gains de l'épargne salariale** : Ces gains seront toujours taxés au taux en vigueur au moment où le gain a été constaté et non, comme le gouvernement l'avait dans un premier temps envisagé, au taux en vigueur au moment de la réalisation du gain.

⇒ **Amélioration de l'indemnisation des maladies professionnelles** : les maladies professionnelles auront pour point de départ pour leur prise en charge la date de la première constatation médicale de la maladie (aujourd'hui la date du certificat médical reliant la maladie de l'activité professionnelle du patient). Cependant l'indemnisation ne pourra pas débuter plus de deux ans avant la déclaration de maladie professionnelle du salarié auprès de la CPAM.

⇒ **Baisse de la contribution au titre des attributions gratuites d'actions.** Le taux de la contribution patronale due au titre de ces actions gratuites baisse de 30% à 20%

⇒ **Transport routier** : exonération de la contribution sur les avantages de préretraites. La contribution patronale sur les avantages de préretraites d'entreprise et la cessation anticipée d'activité ne sera pas due au titre des avantages versés à l'occasion des congés de fin d'activité des conducteurs routiers. Cependant, les sommes correspondant à la part des avantages versés au titre des congés de fin d'activité financée par des contributions des employeurs et correspondant à des départs seront assujetties au forfait social au taux de 20%.

⇒ **Tiers payant** : l'obligation de généralisation prévue au 30 novembre 2017 est supprimée.

⇒ **Retraites** : la valorisation annuelle des pensions, indexée sur l'évolution des prix hors tabac, est reportée d'octobre 2018 à janvier 2019

⇒ **Forfait hospitalier** : inchangé depuis 2010, le montant du forfait hospitalier augmente de 2 euros par jour pour passer à 20€ (15€ en psychiatrie). Cette dépense sera prise en charge par les complémentaires santé pour les patients qui en disposent !

⇒ **Travailleurs indépendant** : Fin du RSI il sera progressivement supprimé pour être confié au régime général, avec « une phase transitoire de l'ordre de deux ans ». les indépendants bénéficieront de deux baisse de cotisations sociales. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les créateurs et repreneurs d'entreprises bénéficieront sous conditions de ressources, d'une « année blanche » de cotisations sociales, pour leur première année d'activité.

« .... »

## ARTICLE 6 **Jurisprudences**



### **Congé de maladie au-delà de trois mois - Consultation de la commission de réforme**

Mis en ligne par ID CiTé le 07/03/2018



Mme B..., ingénieur territorial exerçant des fonctions de chargée de mission au sein des services de la région d'Ile-de-France, a été placée en congé de maladie ordinaire à plein traitement à compter du 17 août 2011. Puis, par six arrêtés successifs en date des 6 octobre, 8 novembre et 7 décembre 2011, et des 6 janvier, 30 mars et 17 avril 2012, le président du conseil régional l'a placée en congé de maladie ordinaire à demi-traitement pour la période du 6 octobre 2011 au 15 mai 2012.

Par un jugement du 12 mars 2014, le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation de ces six arrêtés en tant qu'ils ne l'ont pas maintenue à plein traitement, méconnaissant ainsi,

selon l'intéressée, l'imputabilité au service de la pathologie d'électro-hypersensibilité dont elle soutenait être atteinte.

-----  
Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie à plein traitement, pendant une durée de trois mois, en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Au-delà de cette période, il a droit à des congés de maladie à demi-traitement, pendant une durée de neuf mois, s'il lui est toujours impossible d'exercer ses fonctions. Toutefois, si la maladie est imputable au service, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service.

La commission de réforme étant obligatoirement consultée dans tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice du 2ème alinéa du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, l'administration dispose, à compter de la demande du fonctionnaire de bénéficier de ces dispositions, d'un délai de deux mois pour se prononcer sur cette demande. Lorsque la commission de réforme fait application de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004, ce délai est porté à trois mois.

sans préjudice du premier alinéa du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, tant que le délai de deux mois n'est pas expiré, ou, en cas d'application par la commission de réforme de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004, tant que le délai de trois mois n'est pas expiré, l'administration n'est pas tenue d'accorder au fonctionnaire le bénéfice de l'avantage qu'il demande.

En revanche, l'avis de la commission de réforme contribuant à la garantie que la décision prise le sera de façon éclairée, quand bien même cet avis n'est que consultatif, en l'absence d'avis de la commission dans le délai de deux mois, ou dans le délai de trois mois en cas d'application par la commission de réforme de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004, l'administration doit, à l'expiration de l'un ou l'autre, selon le cas, de ces délais, placer, à titre conservatoire, le fonctionnaire en position de congé maladie à plein traitement, sauf si elle établit qu'elle se trouvait, pour des raisons indépendantes de sa volonté, dans l'impossibilité de recueillir l'avis de la commission de réforme.

**REFERENCES** [Conseil d'État N° 396013 - 2018-02-21](#)



## **Accident de service : une condition pour que l'agent conserve sa rémunération**

Publié le 15/03/2018 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Le droit de conserver l'intégralité du traitement est soumis à la condition que la maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'accomplir son service soit en lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

**REFERENCES** [CAA Nantes, 26 janvier 2018, req. n° 16NT02734](#)

## Le changement d'affectation comme acte faisant grief

Publié le 13/03/2018 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Un changement d'affectation entraînant une diminution du niveau de responsabilité d'un agent constitue un acte faisant grief et peut donc faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Un attaché territorial a été affecté à l'issue des élections de 2014 comme directeur des affaires financières. Deux ans plus tard, il a finalement été nommé sur un emploi de chef du service relatif à la gestion du patrimoine immobilier de la commune, ce qu'il conteste.

Or, les mesures qui, tout en modifiant l'affectation ou les tâches des agents, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération constituent des mesures d'ordre intérieur, insusceptibles de recours, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination.

En l'espèce, la nouvelle affectation litigieuse ne porte pas atteinte aux droits et prérogatives que l'intéressé tient de son statut ou à l'exercice de ses droits et libertés fondamentaux, ni n'a eu pour conséquence une perte de sa rémunération. Mais alors qu'il faisait partie des cadres dirigeants en tant que directeur financier, sa nouvelle affectation a entraîné une diminution de son niveau de responsabilité. Cette décision ne constitue donc pas une mesure d'ordre intérieur, mais lui fait grief et peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

**REFERENCES** [CAA Douai, 25 janvier 2018, req. n° 17DA01357](#)