

ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°51 - juin 2018



Les nouvelles modalités du temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale (p.5)

Egalement dans ce numéro

[Don de jours de repos non pris dans la fonction publique \(p.3\)](#)

[Prise en charge des frais médicaux dans le cadre d'un accident de service \(p.6\)](#)

[Rappel de la réglementation applicable à la mutation interne \(p.8\)](#)

[Fiche pratique relative aux listes électorales pour le scrutin du 6 décembre 2018 \(p.10\)](#)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Margaux AUGER, Responsable service « Ressources Humaines »

03.26.69.98.94

statut-documentation@cdg51.fr

Sommaire



Les textes officiels

3

Don de jour de repos non pris dans la fonction publique territoriale

Abrogation des décrets relatifs à la cessation progressive d'activité

Application du RIFSEEP à la filière culturelle

Temps partiel thérapeutique dans la fonction publique



La jurisprudence

8

Prise en charge des frais médicaux dans le cadre d'un accident de service

Refus de se soumettre à un contrôle biométrique du temps de présence

Proportionnalité de la sanction disciplinaire avec la faute reprochée

Sanction de la mauvaise foi dans la dénonciation d'un harcèlement moral



Les réponses ministérielles

10

Protection sociale complémentaire des agents territoriaux

Temps de travail des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique

Nouvelle bonification indiciaire des agents de surveillance de la voie publique

Rappel de la réglementation applicable à la mutation interne



Vos questions

Nos réponses

12



Fiche pratique
Listes électorales

13



Don de jours de repos non pris dans la fonction publique territoriale

Loi n°2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap



La loi n°2018-84 du 13 février 2018 ouvre la possibilité pour un agent public de faire **don de ses jours de repos non pris** à un autre agent public **venant en aide à un proche atteint d'une grave perte d'autonomie ou d'un handicap**.

L'article 1er de la loi susvisée insère dans le code du travail un article explicitant le dispositif pour les salariés du secteur privé. Les dispositions du nouvel article L.3142-25-1 détaillent la procédure et les modalités de mise en œuvre.

L'article 3 prévoit une transposition de cet article aux agents publics par décret en Conseil d'Etat.

Par conséquent, **un agent public pourrait, sur sa demande et en accord avec l'autorité**

territoriale, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre agent public recruté par le même employeur venant en aide à un proche atteint d'une grave perte d'autonomie ou d'un handicap.

Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) ainsi que les jours de congés annuels devraient pouvoir faire l'objet d'un don.

Le décret fixant les modalités du dispositif dans la fonction publique n'a, à ce jour, pas encore été publié.



Le dispositif s'inscrit dans la continuité du décret n°2015-580 du 28 mai 2015 qui transpose dans le secteur public le don de jours de repos au bénéfice d'un agent public, parent d'un enfant gravement malade, faculté préexistante dans le secteur privé depuis la loi n°2014-459 du 9 mai 2014.



Abrogation des décrets relatifs à la cessation progressive d'activité

Décret n°2018-307 du 26 avril 2018 abrogeant le décret n°95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif et pris pour l'application de l'ordonnance n°82-293 du 31 mars 1982

Décret n°2018-308 du 26 avril 2018 abrogeant le décret n°84-1021 du 21 novembre 1984 portant application de l'article 6 de la loi n°84-7 du 3 janvier 1984 créant un fonds de compensation des cessations progressives d'activité des personnels des collectivités locales et de leurs établissements publics non hospitaliers

Suite à **la suppression du dispositif de cessation progressive d'activité (CPA)** au sein de la fonction publique territoriale par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, le décret n°2018-307 du 26 avril 2018 **abroge le décret du 24 avril 1995 relatif aux modalités de la CPA** pour les agents titulaires des collectivités territoriales.

Le dernier bénéficiaire du dispositif ayant fait **valoir ses droits à la retraite en 2017**, le maintien dans l'ordonnancement juridique des dernières dispositions en vigueur relatives à la CPA ne semblait pas opportun.

De ce fait, un second décret n°2018-308 pris le même jour abroge le décret n°84-1021 du 21 novembre 1984 qui avait institué un fonds de compensation des CPA à destination des personnels des collectivités locales et de leurs établissements publics.

Le reliquat de trésorerie constaté de ces fonds a été reversé à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) avant le 30 avril 2018.



Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale a émis unanimement **le vœu d'un dispositif analogue susceptible de remplacer la CPA**.

À titre de rappel, la cessation progressive d'activité (CPA) permettait aux agents titulaires et aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique âgés de 55 ans et justifiant de 25 années de services publics effectifs **d'exercer leurs fonctions à mi-temps, en percevant 80% de leur traitement, jusqu'à leur admission à la retraite**.





Application du RIFSEEP à la filière culturelle

Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

L'arrêté du 14 mai 2018, paru au Journal officiel du 26 mai 2018, prévoit l'adhésion de quatre corps de la fonction publique d'Etat au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Conformément au principe de parité et d'équivalence, sont désormais éligibles au RIFSEEP les cadres d'emplois territoriaux suivants :

- les conservateurs territoriaux de bibliothèques
- les attachés territoriaux de conservation du patrimoine
- les bibliothécaires territoriaux
- les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Ce dernier cadre d'emplois ne figure pas dans le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, qui n'a pas été mis à jour à sa création en novembre 2011. Néanmoins, sous réserve du contrôle du

juge, par le biais de l'intégration des anciens cadres d'emplois d'assistants et d'assistants qualifiés dans le nouveau cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, celui-ci correspond au corps de référence des bibliothécaires assistants spécialisés.

Les dispositions de cet arrêté entrent en vigueur le lendemain de sa parution au journal officiel, soit le 27 mai 2018.

Pour rappel, conformément au principe de libre administration, la mise en place du régime indemnitaire n'est pas obligatoire. Cependant, les collectivités qui disposaient d'un régime indemnitaire au profit d'agents relevant des cadres d'emplois susvisés sont tenues d'instaurer le RIFSEEP par délibération, et après saisine du comité technique, en lieu et place des précédentes primes et indemnités.

Pour rappel, un tableau récapitulatif des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP est mis à votre disposition à la page précédente.



Les textes officiels



Tableau des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP

Cadres d'emplois de la FPT	Corps de référence de la FPE	Arrêté portant application
Filière administrative		
Attachés		
Secrétaire de mairie	Attachés de l'administration de l'intérieur	17 décembre 2015
Rédacteurs		
Adjoints administratifs	Adjoints administratifs de l'intérieur	18 décembre 2015
Filière technique		
Agents de maîtrise		
Adjoints techniques	Adjoints techniques de l'intérieur	16 juin 2017
Filière médico-sociale		
Conseillers socio-éducatifs	Conseillers techniques de service social	3 juin 2015
Assistants socio-éducatifs	Assistants de service social	17 décembre 2015
Agents sociaux		
ATSEM	Adjoints administratifs de l'intérieur	18 décembre 2015
Filière culturelle		
Conservateurs du patrimoine	Conservateurs du patrimoine	7 décembre 2017
Conservateurs de bibliothèques	Conservateurs de bibliothèque	
Attachés de conservation du patrimoine	Bibliothécaires	
Bibliothécaires		14 mai 2018
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Bibliothécaires assistants spécialisés	
Adjoint du patrimoine	Adjoint techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture	30 décembre 2016
Filière sportive		
Conseillers des APS	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	17 décembre 2015
Opérateurs des APS	Adjoints administratifs de l'intérieur	18 décembre 2015
Filière animation		
Animateurs	Secrétaire administratifs de l'intérieur	17 décembre 2015
Adjoints d'animation	Adjoints administratifs de l'intérieur	18 décembre 2015



Temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique

Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique, NOR: CPAF1807455C



L'article 8 de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a réformé en profondeur la procédure applicable au titre du temps partiel thérapeutique dans la fonction publique territoriale.

Une circulaire ministérielle du 15 mai 2018 détaille le dispositif et apporte certaines précisions.

Les conditions d'octroi

Accordée après un congé de maladie ordinaire, un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service, cette modalité particulière d'exercice des fonctions permet :

- de favoriser l'amélioration de son état de santé,
- d'inscrire le fonctionnaire dans une démarche de rééducation ou de réadaptation professionnelle.

Seuls sont éligibles les fonctionnaires titulaires et stagiaires affiliés à la caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) en position d'activité ou de détachement.

Les agents contractuels et les agents occupant un emploi à temps non complet inférieur à 28 heures bénéficient d'un dispositif similaire prévu au titre du régime général de la sécurité sociale.

Le temps partiel thérapeutique est accordé pour une durée d'un an maximum par affection, par période de trois mois, étendue à six mois pour les congés imputables au service. La circulaire interprète « l'affection » au sens strict (chaque cancer constitue une affection spécifique susceptible d'ouvrir droit à un temps partiel thérapeutique).

La procédure

La demande doit émaner de l'agent et intervenir « le plus en amont possible », au plus tard le premier jour de reprise des services par l'agent.

La circulaire préconise un entretien tripartite en présence de l'agent, du référent RH et du médecin de prévention pour anticiper la reprise du travail.

Un avis du médecin traitant de l'agent, accompagné de la demande de temps partiel, est transmis à un médecin agréé. Si les avis sont concordants, l'employeur territorial peut se prononcer. Le cas échéant, le comité médical ou la commission de réforme est saisi. Aucun de ces avis ne lie l'autorité territoriale in fine.

Le début du placement en temps partiel thérapeutique peut être postérieur à la reprise des fonctions. L'agent est alors placé en temps partiel discrétionnaire ou de droit, ou maintenu à temps plein, jusqu'à la date différée.

L'impact sur la situation de l'agent

Quelque soit la quotité du temps partiel accordée, de 50% à 99% du temps de travail, le fonctionnaire continue de percevoir l'intégralité de son traitement. Seul le montant des primes et indemnités est calculé au prorata des services effectifs rendus.

Les droits à l'avancement, à la pension civile et à l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie sont également maintenus au même titre qu'un temps complet.

Visualiser la circulaire du CDG51 n° 2017-17 disponible sur notre site internet relative au temps partiel thérapeutique.

La jurisprudence



Prise en charge des frais médicaux dans le cadre d'un accident de service

CAA de Versailles 15 mars 2018 n°16VE02763

Conformément à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident implique, pour le fonctionnaire, le remboursement des honoraires et frais médicaux entraînés par l'accident.

En l'espèce, suite à un accident occasionnant des lésions corporelles, un fonctionnaire a invoqué l'imputabilité au service. Reconnu par son employeur public comme tel, celui-ci refuse cependant de prendre en charge les séances de

kinésithérapie à compter de la date de consolidation.

Le juge administratif estime cependant qu'une éventuelle consolidation des dommages subis par l'agent ne fait pas obstacle pour autant à la prise en charge par l'employeur des dépenses médicales ultérieures si celles-ci sont directement en lien avec l'accident. Il en va de même pour la reprise du travail, qui ne peut exonérer l'employeur de son obligation de prendre en charge les frais directement entraînés par l'accident.



La date de consolidation correspond au moment où les lésions se sont fixées et ont pris un caractère permanent tel qu'un traitement n'est plus nécessaire, excepté pour éviter une aggravation. En d'autres termes, la date de consolidation implique une stabilisation de l'état de la victime de l'accident ou de la maladie.

Refus de se soumettre à un contrôle biométrique du temps de présence

CAA de Versailles, 15 mars 2018 n°16VE03904

Pour avoir refusé à plusieurs reprises de se soumettre à un système d'horodatage des horaires par biométrie, un agent a été sanctionné pour avoir manqué à son devoir d'obéissance hiérarchique.

Aux termes de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983, la conformité aux instructions du supérieur hiérarchique figure parmi les obligations inhérentes aux agents publics.

Le juge administratif estime que la mise en place d'un système biométrique de contrôle du temps de présence constitue une mesure d'organisation interne des services et de gestion du personnel territorial.

Dès lors, l'agent ne pouvait, dans cette hypothèse, se prévaloir de son droit à désobéissance prévu à l'article 28 de la loi susvisée conditionné à un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.



La jurisprudence



Proportionnalité de la sanction disciplinaire avec la faute reprochée

CAA Nancy, 6 mars 2018, n°16NC01756

En l'espèce, un arrêté de révocation a été pris par une collectivité à l'encontre de l'un de ses agents affecté dans un lycée. Il lui est reproché d'avoir échangé des messages à caractère sexuel avec un élève de l'établissement.

Saisi d'une demande d'annulation de l'avis émis par le conseil de discipline rejetant le recours de l'agent, le juge administratif a rappelé le **principe de la proportionnalité de la sanction disciplinaire avec la faute reprochée**.

La gravité de la faute est appréciée selon plusieurs éléments, notamment le passif disciplinaire de l'agent, les incidences sur la réputation de l'employeur public, la fréquence de la faute, la qualité d'encadrement de l'agent vis-à-vis de la victime ou encore la conscience de la gravité des faits reprochés à l'agent.

Par conséquent, le juge estime que la révocation, pour une faute revêtant un caractère isolé, est **manifestement disproportionnée au cas d'espèce et à la vue des éléments constitutifs**.



La proportionnalité de la sanction à la gravité de la faute s'apprécie nécessairement au cas par cas en s'appuyant sur de nombreux facteurs, et il n'existe pas un comportement fautif qui, à lui-seul, permet de décider de la sanction appropriée.

Dans le cas d'espèce susvisé, le caractère isolé a été déterminant pour juger de la disproportion de la sanction. À contrario, le juge administratif a récemment jugé qu'en vertu de l'ascendant qu'un agent exerçait en sa qualité de maître de stage sur une mineure, le caractère isolé des faits reprochés ne s'opposait pas à une révocation (CAA Douai, 15 mars 2018, n° 16DA01441).

Sanction de la mauvaise foi dans la dénonciation d'un harcèlement moral

CAA Marseille, 13 février 2018, n°16MA00682



Conformément à **l'article 6 quinque de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires**, le fonctionnaire qui exerce un recours gracieux auprès d'un supérieur hiérarchique visant à faire cesser des faits de **harcèlement moral** ne peut

être sanctionné pour ce motif, sauf mauvaise foi.

En l'espèce, une fonctionnaire conteste la sanction d'avertissement prise à son encontre après avoir formulé des accusations de harcèlement et de faux témoignages envers deux supérieurs hiérarchiques.

Le juge administratif estime que **la mauvaise foi ne peut résulter uniquement de la seule circonstance que les faits avancés par le fonctionnaire ne sont pas fondés**.



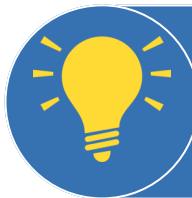
Protection sociale complémentaire des agents territoriaux

QE n°04009, 31 mai 2018 JO Sénat

L'article 22 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, ouvre la possibilité aux employeurs publics de participer au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents.

S'agissant des risques concernés, les collectivités peuvent apporter leur participation concernant le risque « santé » et le risque « prévoyance ».

Pour aider leurs agents à se couvrir, les employeurs territoriaux ont le choix entre deux procédures, à savoir la labellisation et le conventionnement.



Labellisation : aider financièrement les agents qui ont souscrit un contrat ou adhéré à un prestataire labellisé, dont la [liste](#) est mise à jour par la DGCL
Conventionnement : conclure une convention de participation avec un prestataire après respect de la mise en concurrence

En pratique, soit la collectivité contribue à une protection sociale labellisée choisie par l'agent, soit elle participe à une protection sociale qu'elle a elle-même choisie et qui sera la même pour tous les agents adhérents.

Le choix intervient par délibération après avis du comité technique.

- Visualiser la circulaire [n°2012-42](#) relative à la mise en place de PSC et la circulaire [2012-22](#) relative à la PSC des agents, disponible sur notre site internet.

Rappel de la réglementation applicable à la mutation interne

QE n°03370, 17 mai 2018 JO Sénat

Conformément à [l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984](#), l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de sa collectivité.

Lorsqu'un **changement d'affectation** est **prononcé d'office**, à l'initiative de l'employeur, celui-ci **doit être justifié par des motifs liés à la réorganisation ou à l'intérêt du service**.

Cependant, une mutation interne ne peut être prononcée à titre disciplinaire. Le juge administratif veille en effet à ce qu'un **changement d'affectation ne constitue pas une**

sanction déguisée (Conseil d'Etat, 25 février 2013 n°348964).

Une **modification de la fiche de poste** qui aurait pour effet de modifier les attributions d'un agent de façon substantielle, son positionnement hiérarchique, ou qui comporterait un changement de résidence administrative, est assimilée à **une mutation interne soumise à l'avis de la commission administrative paritaire**.





Temps de travail des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique

QE n°1012, 26 avril 2018 JO Assemblée Nationale

Par dérogation au régime général, la **durée hebdomadaire des agents relevant des cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (PTEA) et d'assistants territoriaux d'enseignement artistique (ATEA)** est fixée respectivement à **16** et **20 heures** hebdomadaires par les statuts particuliers.

Le juge administratif n'autorise pas l'organe délibérant d'une collectivité territoriale **à annualiser le temps de travail pour ces cadres d'emplois** (Conseil d'Etat, 13 juillet 2006 n°26692).

Les dispositions législatives et réglementaires applicables à ces agents **ne font aucunement référence à un rythme de travail déterminé en fonction du calendrier scolaire**.

Par conséquent, les agents issus de la filière culturelle peuvent **exercer une activité pendant les vacances scolaires**, sous réserve de respecter les dispositions applicables en matière de cumul d'activités.

Le **dispositif d'horaires variables** peut être instauré par l'organe délibérant, après avis du comité technique, pour les PTEA et ATEA. Les heures effectuées au-delà de la durée de service hebdomadaire fixée par les statuts particuliers ouvrent **droit au versement d'une indemnité pour travaux supplémentaires**.

Par ailleurs, l'occupation de plusieurs emplois est possible, sous réserve que **la durée totale des services n'excède pas plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet de leur cadre d'emplois**, soit 18,40 ou 23 heures hebdomadaires (Conseil d'Etat, 20 décembre 2011 n°317792).

Nouvelle bonification indiciaire des agents de surveillance de la voie publique

QE n°3061, 3 avril 2018 JO Assemblée Nationale

L'annexe du décret n°2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans les zones à caractère sensible prévoit les fonctions éligibles et le point d'indice majoré correspondant.

À titre de rappel, **la NBI n'est pas liée à la détention d'un grade mais à l'exercice d'une fonction**. Toutefois, il convient de rappeler l'adéquation entre le niveau des missions et le grade.

Par conséquent, **les agents de surveillance de la voie publique**, qui certes ne relèvent pas

d'un cadre d'emplois spécifique, peuvent **bénéficier du critère « police municipale »** (15 points d'indice majoré), sous réserve **d'exercer à titre principal des fonctions de police municipale dans un quartier prioritaire de la ville**.



Vos Questions,

Nos réponses

« Un agent public est-il soumis à une obligation d'informer 48 heures à l'avance son employeur de son intention de faire grève ? »

L'article 10 de la loi du 13 juillet 1983 inscrit le droit de grève dans le statut de la fonction publique. Sauf dispositions législatives contraires, un agent public qui souhaite exercer son droit de grève n'est soumis à **aucune obligation d'informer son employeur**.

Cependant, les collectivités ont la possibilité de réglementer le droit de grève, afin que celui-ci ne porte pas une atteinte grave à l'ordre public.

Par conséquent, sous le contrôle du juge, les collectivités peuvent **réglementer la nature et l'étendue du droit de grève** afin d'assurer la continuité du service. Elles peuvent ainsi prévoir, après avis du comité technique, que les agents doivent se déclarer grévistes **48 heures avant la date à laquelle ils entendent personnellement participer à un mouvement de grève**, et non 48 heures avant le début de la grève (Conseil d'Etat, 6 juillet 2016 n°390031).

« Quelles sont les incidences des jours fériés sur les heures de travail d'un agent public? »

Sur la base annuelle d'une durée de travail de 1607 heures, les jours fériés sont **décomptés forfaitairement dans le calcul de l'annualisation à raison de 8 jours par an**. La collectivité qui exigerait de son agent de récupérer les heures non effectuées en raison d'un jour férié s'exposerait à **dépasser la durée légale annuelle de travail**.

Par conséquent, l'agent en congé de maladie **ne peut exiger un jour de repos supplémentaire**, dès lors que l'arrêt coïnciderait avec un jour férié.

Par contre, un jour férié chômé inclus dans une **période de congés annuels n'est pas déduit du nombre de jours de congés**, sauf si celui-ci est habituellement un jour férié travaillé.

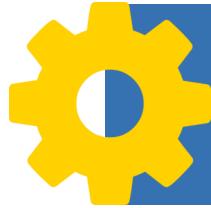
« Quels sont les impacts de la Réglementation Générale sur la Protection des Données (RGPD) pour les collectivités ? »

Le **RGPD**, dispositif européen relatif à la protection des données, dépoussiète et modernise la loi Informatique et Libertés de 1978. D'une simple politique de contrôle à une **véritable responsabilisation des acteurs publics**, chaque collectivité est aujourd'hui concernée par la manipulation de données à caractère personnel.

Les collectivités doivent s'assurer d'apporter un **niveau optimal de garantie des données qu'elles traitent dans l'exercice de leurs fonctions**. Par ailleurs, elles doivent s'assurer de respecter les droits des usagers garantis par le RGPD : libre accès à ses données, devoir d'information sur la finalité, la justification et la durée de conservation, possibilité de demander la modification ou la suppression des données détenues, etc.

En outre, le règlement européen impose la **désignation d'un Délégué à la Protection des données**. À titre de rappel, le Centre de gestion de la Marne propose cette prestation aux collectivités affiliées par la conclusion d'une convention. Pour plus d'informations, consultez la circulaire n°[2018-11](#).

En cas de non respect, les collectivités ne sont pas exonérées des **sanctions** pouvant être prononcées par la CNIL, qui s'étendent **du simple avertissement à l'amende administrative pouvant atteindre 20 millions d'euros**.



Fiche pratique

Les listes électorales

Le contexte

Les prochaines **élections professionnelles auront lieu le 6 décembre 2018**, date officialisée par la publication au Journal officiel de l'arrêté du 4 juin 2018.

Pour rappel, chaque électeur est amené à voter pour les représentants du personnel siégeant en comité technique, en commission administrative paritaire et pour la première fois en commission consultative paritaire. Ce scrutin s'inscrit par ailleurs dans le respect de la parité femme/homme dans ce sens où les listes de candidats seront dressées à l'image de la parité composant les listes électorales.

Le Centre de Gestion assure l'organisation des élections en collaboration avec l'ensemble des collectivités affiliées qui jouent un rôle déterminant. Votre engagement conditionne effectivement le bon déroulement des élections professionnelles.

Une première sollicitation est intervenue afin de recenser les électeurs en date du 1er janvier 2018. Cette étape, comme les suivantes, seront accessibles via le **module « instances » développé sur le logiciel métier AGIRHE**.

Cette première étape étant clause, le Centre de Gestion vous sollicite désormais au titre des **listes électorales, établies par scrutin, recensant l'ensemble des agents électeurs au sein de votre collectivité ou établissement**. Les profils des électeurs étant variables d'un scrutin à l'autre, il vous appartient de les vérifier préalablement à la validation de vos listes, en consultant les éléments mis à votre disposition sur la circulaire n°2018-08.

Les réunions de territoire organisées sur le département (circulaire 2018-14), seront l'occasion d'aborder les élections professionnelles 2018.

Les listes électorales

Les listes électorales sont dressées par scrutin, sur la base des données carrières issues des actes transmis par vos soins. **Après vérification par chaque collectivité ou établissement, les listes électorales feront obligatoirement l'objet d'une publicité au Centre de Gestion et au sein de chaque structure, au plus tard le 7 octobre 2018.**

Une circulaire sera prochainement mise en ligne afin de vous accompagner dans la vérification de vos listes voire leur modification. Suite à cette étape, **chaque collectivité devra procéder via la logiciel AGIRHE à l'impression et à l'affichage de ses listes au sein des locaux.**

Les listes électorales sont évolutives et dressées en prenant comme date de référence celle du 6 décembre 2018. Il est donc impératif que vous anticipiez, lors de l'étape de validation, les recrutements et radiations.

Au regard des listes électorales, le Centre de Gestion assurera l'acheminement du matériel de vote que chaque employeur sera tenu de remettre aux électeurs.

Pour votre information, le vote par correspondance étant généralisé, l'ensemble des votes seront recensés au siège du Centre de Gestion, lieu du bureau central de vote.

