



LE MENSUEL D'INFORMATION
DU CENTRE DE GESTION
DE L'AIN

N°8 - JUIN 2016

LE MOT DU PRÉSIDENT

La remise du rapport sur le temps de travail dans la fonction publique en mai 2016, est peut être une bonne occasion de faire le point dans les collectivités sur cette thématique.

Loin de toute stigmatisation, le rapport ne fait pas mystère de la complexité d'une notion mêlant durée réglementaire, congés, autorisations d'absence et heures supplémentaires, ce qui rend complexe le dépassement des a priori sur le temps de travail de la fonction publique.

Au final, le rapport tend vers un objectif bien simple : "mobiliser les administrations pour tendre vers la réalisation effective des 1 607 heures".

Si vous souhaitez revoir certaines de ses modalités, le Centre de gestion met à votre disposition des modèles d'actes sur l'organisation du temps de travail.

En attendant, passez toutes et tous un bel été.

Le Président du Centre de Gestion

Bernard REY

Maire de Saint-Bernard

SOMMAIRE DU N° 8

TEXTES OFFICIELS :

1. Revalorisation de la valeur du point : décret n°2016-670 du 25 mai 2016
2. Relèvement du seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité : Lettre du fonds de solidarité du 31 mai 2016
3. Exception à l'application du délai de 2 mois sur le silence gardé : décret n°23016-677 du 25 mai 2016

JURISPRUDENCE :

4. Protection fonctionnelle (CE, 20/05/2016, N°387571)
5. Insuffisance professionnelle (Conseil d'Etat, 20/05/2016, N°387105)

QUESTIONS ECRITES :

6. NBI des agents communaux des communes de moins de 2 000 habitants
7. Tableau des effectifs et prise en compte des agents mis à disposition.
8. PPCR et grade de Directeur territorial
9. Nature juridique d'un syndicat intercommunal

A LIRE :

10. Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique établi par Philippe LAURENT, Président du C.S.F.P.T.

FOCUS :

11. Les Fonctionnaires Momentanément privés d'emploi

TEXTES OFFICIELS

1. Revalorisation de la valeur du point : décret n°2016-670 du 25 mai 2016

A compter du 1^{er} juillet 2016, le montant annuel du traitement afférent à l'indice 100 majoré est revalorisé de **0,6%** soit : **5 589.69 €**

Cette valeur est applicable pour tous les fonctionnaires et agents, quel que soit leur indice de rémunération.

2. Relèvement du seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité : Lettre du fonds de solidarité du 31 mai 2016

Le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 porte majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, à compter du 1^{er} juillet 2016 (JO du 26/05/2016).

En conséquence, la valeur mensuelle du seuil d'assujettissement prévu à l'article R. 5423-52 du code du travail (ancien article 4 -alinéa 1- de la loi n° 82-939 du 4 novembre 1982, codifiée, relative à la contribution de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi) s'établissant sur la base de l'indice brut 296, correspondant, à l'indice majoré 309, est portée comme indiqué en annexe à :

1 439,35 euros au 1^{er} juillet 2016

3. Exception à l'application du délai de 2 mois sur le silence gardé : décret n°23016-677 du 25 mai 2016

L'article L. 231-1 du code des relations entre le public et l'administration énonce que le silence gardé pendant plus de deux mois par l'administration sur une demande vaut acceptation.

Des exceptions à ce délai de deux mois peuvent être prévues pour des motifs tenant à l'urgence ou à la complexité de la procédure. Le décret précise les demandes, adressées aux collectivités territoriales, à leurs établissements publics et aux établissements publics de coopération, dans le cadre des procédures instituées par un texte réglementaire adopté par ces collectivités ou établissements, pour lesquelles une acceptation implicite est acquise dans un délai différent de celui de deux mois.

JURISPRUDENCE

4. Protection fonctionnelle (CE, 20/05/2016, N°387571)

Les dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, en vertu desquelles une collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires qu'elle emploie à la date des faits en cause contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté, sont relatives à un droit statutaire à protection qui découle des liens particuliers qui unissent une collectivité publique à ses agents et n'ont pas pour objet d'instituer un régime de responsabilité de la collectivité publique à l'égard de ses agents.

La circonstance qu'un agent soit susceptible de bénéficier de la protection de la collectivité qui l'emploie pour obtenir réparation d'un préjudice qu'il estime avoir subi ne fait pas obstacle à ce qu'il recherche, à raison des mêmes faits, la responsabilité pour faute de cette collectivité.

5. Insuffisance professionnelle (Conseil d'Etat, 20/05/2016, N°387105)

Cas d'un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un directeur de la culture d'une communauté urbaine, intervenu après une suspension prononcée dans l'attente de poursuites disciplinaires.

Le licenciement est fondé sur l'incapacité de l'intéressé à développer des relations de travail adéquates avec ses équipes, cette insuffisante compétence managériale étant susceptible de compromettre le bon fonctionnement du service public.

Alors même que la communauté urbaine ne contestait pas les connaissances techniques de l'intéressé en matière d'action culturelle, la fonction de directeur de la culture, de nature essentiellement managériale, ainsi que la mission de réorganisation et de rationalisation du service culturel qui lui était également confiée exigeaient des qualités professionnelles de gestion, de communication, de dialogue et de conduite du changement, ainsi d'ailleurs que sa fiche de poste le mentionnait.

En l'espèce, les carences relevées dans la manière de servir, de nature à établir son incapacité à remplir les fonctions qui lui avaient été confiées, étaient corroborées par des témoignages versés au dossier et justifient un licenciement pour insuffisance professionnelle.

QUESTIONS ECRITES

6. NBI des agents communaux des communes de moins de 2 000 habitants (QE n°20525 JO Sénat du 26/05/2016)

Les agents exerçant des fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les établissements publics locaux assimilables à une commune de moins de 2 000 habitants, ou à des tâches techniques au sein d'un monument historique, bénéficient d'une NBI de dix points majorés. La NBI peut donc être versée aux fonctionnaires qui remplissent les conditions fixées par dans le décret sans que les tâches effectuées nécessitent une technicité particulière. Il appartient à chaque employeur d'apprécier le droit au versement de la NBI, conformément à la réglementation, car lui seul est en mesure d'apprécier le contexte dans lequel l'agent exerce ses fonctions.

7. Tableau des effectifs (QE n°20845 JO Sénat du 26/05/2016)

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, réputé y occuper un emploi en continuant à percevoir la rémunération correspondante mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir.

Par ailleurs, les articles R. 2313-3 du code général des collectivités territoriales pour les communes, R 3313-7 pour les départements et R. 4313-3 pour les régions obligent l'ordonnateur à annexer au budget primitif et au compte administratif l'état du personnel en précisant, d'une part, les emplois budgétaires à temps complet et à temps non complet créés par l'assemblée délibérante et, d'autre part, les effectifs pourvus sur emplois budgétaires en équivalent temps plein annuel travaillé.

S'agissant d'emplois budgétaires, ne doivent figurer sur cet état que les emplois effectivement rémunérés par la collectivité. Les agents mis à disposition sont donc comptabilisés par la collectivité ou l'établissement d'origine qui les rémunère.

8. PPCR et grade de Directeur territorial (QE n°20354 JO Sénat du 05/05/2016)

La mise en œuvre du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), va entraîner l'évolution du statut du cadre d'emplois des attachés territoriaux au 1^{er} janvier 2017.

Un double mouvement de convergence avec le statut du corps des attachés d'administration de l'État et de revalorisation globale sera engagé. Le protocole prévoit la création d'un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'État dans les cadre d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière.

Ce grade d'attaché hors classe se situe au sommet du corps des attachés d'administration de l'État et est un grade à accès fonctionnel qui culmine à l'indice brut hors échelle A.

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux a donc vocation à conserver trois grades, dont le dernier à accès fonctionnel.

Le grade de directeur territorial pourrait être mis en extinction, à l'instar du grade de directeur de service existant à l'État.

En second lieu, les modifications prévues portent sur une revalorisation indiciaire des corps et cadres d'emplois de la fonction publique, d'une part par la transformation d'une partie du régime indemnitaire en points d'indice de traitement, et d'autre part par une revalorisation de l'indice affecté à chaque échelon. Concernant les attachés d'administration, l'indice brut terminal du premier grade sera porté, en plusieurs étapes, de l'indice 801 à l'indice 821.

Celui du deuxième grade passera de l'indice 966 à l'indice 1015, soit 49 points supplémentaires. Les directeurs territoriaux, dont le grade pourrait être mis en extinction, pourront atteindre progressivement l'indice 1020 au lieu de l'indice 985, soit 35 points supplémentaires. Les attachés hors classe culmineront toujours à la hors échelle A.

9. Nature juridique d'un syndicat intercommunal (QE n°17956 JO Sénat du 05/05/2016)

L'article L. 5212-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) qualifie les syndicats intercommunaux d'établissement public de coopération intercommunale (EPCI). Toutefois, le CGCT ne se prononce pas sur la nature administrative ou industrielle et commerciale de cette catégorie d'établissement. Les personnels des EPCI sont notamment des fonctionnaires originaires des communes membres de l'EPCI et qui ont été affectés à cet établissement à la suite du transfert des compétences et des services communaux lors de sa création (article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales). Ces agents sont soumis au statut de la fonction publique territoriale (article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il peut s'agir également de personnel recruté directement par l'EPCI (en ce sens, cf. Rép. min. n° 41043 : JOAN Q 15 mai 2000, p. 3018).

À ce titre, les principes jurisprudentiels de gestion des services publics sont applicables à un EPCI lorsque cet établissement souhaite recruter un agent non titulaire de la fonction publique territoriale. Ainsi, selon que le service public géré par l'EPCI sera qualifié d'administratif ou d'industriel et commercial, les personnels non titulaires qui seront recrutés seront qualifiés d'agent public ou de salarié de droit privé. Dans ces conditions, si un EPCI est amené à gérer dans le cadre de ses compétences un service public administratif, alors le personnel non titulaire recruté dans ce service sera qualifié d'agent public et son contentieux relèvera de la juridiction administrative (TC, 25 mars 1996, Berkani, n° 03000 ; TC, 12 mai 1997, Syndicat intercommunal Opéra du Nord c/ Serkoyan).

Si en revanche cet EPCI est amené à gérer un service public industriel et commercial, le personnel non titulaire recruté dans ce service sera qualifié de salarié de droit privé et son contentieux relèvera de la juridiction judiciaire, en l'occurrence de la juridiction prud'homale (TC, 20 mars 2006, Mme Charmot c/ syndicat intercommunal pour l'équipement du massif des Brasses, n° 3487).

A LIRE

10. Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique établi par Philippe LAURENT, Président du C.S.F.P.T.

Le temps de travail est une notion complexe car sa composition est multiple (durée réglementaire, congés, absences de natures juridiques diverses, heures supplémentaires,...) et la statistique publique n'exploite pas suffisamment les données dont elle dispose, données par ailleurs limitées. Toute moyenne doit être regardée avec beaucoup d'attention tant sont diverses les composantes des calculs.

Au terme de l'analyse, la mission a formulé 34 recommandations qui peuvent être regroupées en quatre axes thématiques :

- fixer les 1607 heures comme moyenne effective de travail dans la fonction publique quand aucune sujétion ne justifie un régime inférieur ;
- moderniser les organisations de travail pour mieux s'adapter aux besoins des usagers (annualisation, moins de cycles, forfait...);
- garantir plus d'équité entre fonctions publiques et entre agents placés dans des situations comparables (astreintes, ASA, compensation des sujétions...);
- assurer un meilleur suivi du temps de travail et une plus grande transparence (labellisation, bilans sociaux....).

Ce rapport est disponible [en téléchargement](#).

FOCUS

11. Les Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (F.M.P.E)

Rappel de l'article 97 de la loi n°83-53 du 26 janvier 1984 :

« (...) Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné. (...) Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an (...)

Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion » (...)

Dans l'objectif de **maintenir l'employabilité des FMPE**, de favoriser leur retour à l'emploi, le Centre de Gestion de l'Ain peut mettre à disposition des collectivités des agents pris en charge afin d'assurer des missions, d'une durée maximale de 6 mois.

Pendant la durée de la mission, le CDG01 continue à prendre en charge le fonctionnaire.

Possibilité actuelle au CDG01 :

Filière Sportive

Grade : Educateur principal de 1^{ère} classe des activités physiques et sportives.

La collectivité qui envisagerait cette mise à disposition peut contacter :

Service Emploi du CDG01 au 04 74 32 13 88 (ou emploi@cdg01.fr)

NOUVEAUTES REGLEMENTAIRES :

- A compter du 1^{er} janvier 2017, la prise en charge des FMPE de catégorie B se fera par le Centre de gestion du Rhône (CDG coordonnateur de la région Auvergne-Rhône-Alpes). A ce jour, seuls les agents de catégorie A sont pris en charge par le CDG du Rhône.
- Une dégressivité de la rémunération de ces agents sera prévue à partir de la 3^{ème} année (-5% chaque année, plafond à 50 % du traitement).