



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

N°3 - JANVIER 2016

LE MOT DU PRESIDENT

L'action menée par le Centre de Gestion de l'Ain concilie l'application du statut complexe et le développement de prestations de conseil et d'expertise indispensables à l'accompagnement de l'action locale.

Cela fait de lui un acteur de proximité important notamment dans le vaste mouvement de reconfiguration territoriale.

Dans ce cadre, je souhaite que les services du Centre de Gestion soient quotidiennement à votre écoute dans l'accomplissement des missions obligatoires mais aussi proactifs afin de vous permettre d'anticiper au mieux les diverses évolutions législatives, réglementaires et organisationnelles.

J'en prends pour exemple le succès des réunions d'information et plus spécifiquement celles dédiées à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), auxquelles ont participé plus de 500 d'entre vous.

Permettez-moi de vous réitérer tous mes vœux de bonne et heureuse année 2016.

Vous pouvez compter sur nous !

Le Président du Centre de Gestion

Bernard REY

Maire de Saint-Bernard

SOMMAIRE DU N° 3

TEXTES OFFICIELS :

1. Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise, de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
2. Dispositions relatifs aux agents contractuels
3. Dispositions de la loi de finances 2016 concernant les agents territoriaux
4. Seuil de passation des marchés publics
5. Pénibilité

JURISPRUDENCE :

6. Agent en congé de maladie qui refuse de se soumettre à une contre-visite
7. Détermination du montant de la redevance sur un logement de fonction
8. Contrat d'engagement

INSTRUCTIONS :

9. Service militaire volontaire

FOCUS :

10. Loi NOTRe : garanties apportées aux personnels transférés
11. Les entretiens professionnels

A LIRE :

12. Guide pratique présentant les conditions d'encadrement des activités périscolaires

LES COMMUNES NOUVELLES

1. Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise, de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Le RIFSEEP est le nouveau dispositif indemnitaire de référence qui va, d'ici fin 2016, remplacer la plupart des primes et indemnités existantes pour la majeure partie des cadres d'emplois.

Il s'agit d'un régime indemnitaire composé de deux parts cumulatives qui diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) reposant sur une logique fonctionnelle, véritable colonne vertébrale du dispositif ;
- éventuellement, un complément indemnitaire annuel (CIA) permettant de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents et ce, en lien avec l'entretien professionnel.

Six arrêtés concernant les corps de l'État pris en référence pour le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux ont été publiés les 19, 26 décembre et 31 décembre 2015.

Ils transposent, à compter du 1^{er} janvier 2016, le RIFSEEP aux membres des cadres d'emplois suivants:

- attachés ; secrétaires de mairie ; rédacteurs ; adjoint administratif ;
- conseillers socio-éducatifs ; assistants socio-éducatifs ; ATSEM ; agents sociaux ;
- éducateurs des APS ; opérateur des APS ;
- animateurs ; adjoint d'animation ;
- techniciens.

2. Dispositions relatives aux agents contractuels

Le décret 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale a notamment pour objet de :

- déterminer des critères de rémunération des agents contractuels ;
- étendre l'entretien professionnel aux agents contractuels recrutés sur emplois permanents par contrat à durée déterminée de plus d'un an et organiser cet entretien professionnel annuellement ;
- compléter les mentions obligatoires devant figurer au contrat ;
- encadrer les durées de la période d'essai en fonction de la durée du contrat ;
- mettre en cohérence les règles de calcul de l'ancienneté pour l'octroi de certains droits avec celles introduites par la loi Sauvadet du 12 mars 2012 ;
- prévoir l'obligation de délivrance en fin de contrat, par l'autorité territoriale, d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs accomplie ;
- clarifier les conditions de renouvellement des contrats, les obligations en matière de reclassement et les procédures de fin de contrat et de licenciement.

3. Dispositions de la Loi de Finances pour 2016 concernant les agents territoriaux

Plusieurs dispositions de la loi de finance pour 2016 (loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015) concernent les agents territoriaux :

- l'article 148 de la loi de finances pour 2016 met en œuvre plusieurs dispositions prévues par le protocole relatif au Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations (PPCR) entre 2016 et 2020.

Un abattement est appliqué sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues par les fonctionnaires : en position d'activité ou de détachement dans un cadre d'emplois ou un emploi conduisant à une pension C.N.R.A.C.L et ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

Le montant annuel de cet abattement correspond aux montants annuels bruts des indemnités perçues par le fonctionnaire dans la limite des plafonds forfaitaires annuels suivants, sachant que ces plafonds varient selon la catégorie hiérarchique du fonctionnaire :

- fonctionnaires de catégorie A : 389 euros ;
- fonctionnaires de catégorie B : 278 euros ;
- fonctionnaires de catégorie C : 167 euros.

En parallèle, des nouvelles grilles indiciaires seront mises en place selon la catégorie hiérarchique de l'agent.

Le montant des indemnités prises en compte dans les assiettes des contributions de sécurité sociale et de la cotisation au régime public de retraite additionnel et obligatoire institué par l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (retraite additionnelle de la fonction publique – RAFP) tient compte de cet abattement. Autrement dit, les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire (indemnités) seront compensés et le montant de la rémunération nette des fonctionnaires garanti.

Dans la mesure où la mise en œuvre du protocole PPCR nécessite la modification de nombreux décrets (96 décrets statutaires et indiciaires dans la fonction publique territoriale), la loi de finances pour 2016 prévoit qu'entre 2016 et 2020, les dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) des fonctionnaires des catégories A, B et C de la fonction publique territoriale peuvent, au plus tôt, rétroagir aux dates d'effet suivantes :

- au 1^{er} janvier 2016 :
 - pour les cadres d'emplois de catégorie B, pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A, de puéricultrices cadres territoriaux de santé, de cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, de conseillers territoriaux socio-éducatifs, de puéricultrices territoriales en voie d'extinction (version 1992), de puéricultrices territoriales et d'infirmiers territoriaux en soins généraux,
 - au 1^{er} janvier 2017 :
 - pour les cadres d'emplois de catégorie C,
 - pour les autres cadres d'emplois de la catégorie A.
- l'article 148 de la loi de finances pour 2016 prévoit également l'harmonisation des durées de carrière dans les trois fonctions publiques à cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois soumis aux règles de droit commun du statut général avec suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale (ou au choix) prévue par l'article 78 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui est réécrit afin de tenir compte de ces précisions : « *l'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté. Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentements définies en Conseil d'Etat, il peut être également fonction de la valeur professionnelle. L'avancement d'échelon est prononcé par l'autorité territoriale et se traduit par une augmentation de traitement* ».

L'avancement d'échelon restera fonction, dans le cadre d'emplois considéré, de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, et pourra donc continuer à intervenir à l'ancienneté minimale (ou au choix) jusqu'à la publication des statuts particuliers et :

- au plus tard jusqu'au 1^{er} juillet 2016 :
 - pour les cadres d'emplois de catégorie B,
 - pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A, de puéricultrices cadres territoriaux de santé, de cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, de conseillers territoriaux socio-éducatifs, de puéricultrices territoriales en voie d'extinction (version 1992), de puéricultrices territoriales et d'infirmiers territoriaux en soins généraux
 - jusqu'au 1^{er} janvier 2017 :
 - pour les cadres d'emplois de catégorie C,
 - ainsi que pour les autres cadres d'emplois de la catégorie A.
- contribution au Fonds national d'aide au Logement (FNAL) : les employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 le seuil de 20 salariés continueront à bénéficier du taux réduit (0,10 %) et de l'assiette minorée (rémunérations perçues dans la limite du plafond de la sécurité sociale) pour la contribution au FNAL
- versement transport (art. 15-IV-1° et 2°) : à compter du 1^{er} janvier 2016, l'assujettissement au versement transport (VT) concerne les employeurs d'au moins 11 salariés au lieu de 10 précédemment

4. Seuil de passation des marchés publics

Le décret n° 2015-1904 du 30 décembre 2015 modifie les seuils de procédure formalisée applicables aux marchés publics, aux marchés passés par les pouvoirs adjudicateurs et entités adjudicatrices non soumis au Code des marchés publics, aux contrats de partenariat et aux concessions de travaux publics conformément aux règlements (UE) de la Commission européenne fixant le montant des seuils européens applicables à compter du 1^{er} janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2017.

Ces seuils sont mis à jour par la Commission européenne tous les deux ans pour tenir compte de la fluctuation des cours monétaires.

Le décret modifie également le Code général des collectivités territoriales afin d'aligner sur le seuil de procédure formalisée applicable aux marchés de services passés par les collectivités territoriales, le seuil à partir duquel les marchés et contrats passés par ces collectivités et leurs établissements publics sont obligatoirement transmis au représentant de l'État dans le département pour l'exercice du contrôle de légalité.

Les montants sont ainsi relevés de :

- 207 000 à 209 000 € HT pour les marchés publics de fournitures et de services des collectivités territoriales ;
- 414 000 à 418 000 € HT pour les marchés publics de fournitures et de services des entités adjudicatrices et pour les marchés publics de fournitures et de services passés dans le domaine de la défense ou de la sécurité ;
- 5 186 000 à 5 225 000 € HT pour les marchés publics de travaux et pour les contrats de concessions.

5. Pénibilité

Plusieurs décrets et arrêtés concernant la pénibilité au travail ont été publiés le 30 décembre 2015. Dans le secteur privé, un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est créé pour chaque salarié exposé à des facteurs de risques professionnels de pénibilité au-delà de certains seuils. Ce dispositif prévoit que les travailleurs concernés pourront acquérir des points leur permettant de suivre une formation, de réduire leur temps de travail sans baisse de revenu ou de faire valoir leur droit à la retraite plus tôt.

Seuls les salariés du secteur privé peuvent acquérir des droits au titre de la pénibilité.

Le dispositif ne s'applique donc pas aux fonctionnaires, aux contractuels de droit public, aux contractuels de droit privé de la fonction publique mais leur exposition à la pénibilité doit néanmoins être connue :

- **Connaître les facteurs de risques de pénibilité et les seuils d'exposition**

Les facteurs de risque et les seuils d'exposition sont précisés par l'article D.4161-2 du Code du travail modifié par le décret n°2015-1888 du 30 décembre 2015 :

- manutentions manuelles de charges ;
- postures pénibles ;
- agents chimiques dangereux ;
- vibrations mécaniques ;
- bruit ;
- températures extrêmes ;
- travail de nuit ;
- travail en équipes successives alternantes ;
- travail répétitif ;
- activités en milieu hyperbare.

- **L'employeur (autorité territoriale) évalue les expositions aux facteurs de pénibilité**

Conformément à l'article R.4121-1 du Code du travail, l'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il note en annexe, comme le précise l'article R.4121-1-1 du Code du travail :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques de pénibilité ;
- la proportion d'agents exposés aux facteurs de risques professionnels de pénibilité au-delà des seuils prévus. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

- **L'autorité territoriale doit rédiger la fiche individuelle de suivi**

L'article D.4161-1-1 du Code du travail précise que pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité dans les conditions fixées aux articles L.4162-1 et suivants (agents de la fonction publique) et qui sont exposés à des facteurs de risques dans les conditions prévues au I de l'article L.4161-1, à l'exception des travailleurs soumis à un suivi de l'exposition à la pénibilité approuvé par arrêté, l'employeur établit une fiche individuelle de suivi indiquant les facteurs de risques professionnels mentionnés à cet article auxquels ils sont exposés au-delà des seuils prévus au même article.

Cette fiche doit être remise à l'agent concerné au terme de chaque année civile et conservée par l'employeur pendant cinq ans. En revanche, la fiche n'a pas à être établie pour les travailleurs soumis à un suivi de l'exposition de la pénibilité par arrêté.

JURISPRUDENCE

6. Agent en congé maladie qui refuse de se soumettre à une contre-visite (CE 375736, lecture du 11 décembre 2015, publié au recueil Lebon)

L'agent en position de congé de maladie n'a pas cessé d'exercer ses fonctions et une lettre adressée à un agent à une date où il est dans une telle position ne saurait, en tout état de cause, constituer une mise en demeure avant licenciement pour abandon de poste.

Toutefois, si l'autorité compétente constate qu'un agent en congé de maladie s'est soustrait, sans justification, à une contre-visite qu'elle a demandée en application de l'article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, elle peut lui adresser une lettre de mise en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié et précisant en outre explicitement que, en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite à laquelle il était convoqué, l'agent court le risque d'une radiation sans mise en œuvre de la procédure disciplinaire, alors même qu'à la date de notification de la lettre il bénéficie d'un congé de maladie.

Si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas son absence à la contre-visite à laquelle il était convoqué, n'informe l'administration d'aucune intention et ne se présente pas à elle, sans justifier, par des raisons d'ordre médical ou matériel, son refus de reprendre son poste, et si, par ailleurs, aucune circonstance particulière, liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il a obtenu un congé, ne peut expliquer son abstention, l'autorité compétente est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

7. Détermination du montant de la redevance sur un logement de fonction (CE, 1^{er} octobre 2015, req n°372030)

L'autorité municipale doit fixer le montant de la redevance d'occupation d'un logement de fonction concédé par utilité de service à l'un de ses agents, en tenant compte des caractéristiques du bien, des valeurs locatives constatées pour des logements comparables situés dans le même secteur géographique et des conditions particulières imposées à l'agent.

Le juge de l'excès de pouvoir exerce un contrôle restreint sur l'appréciation portée par l'autorité municipale pour fixer le montant de la redevance d'occupation d'un logement de fonction concédé par utilité de service.

8. Contrat d'engagement (CAA Douai, 8 octobre 2015, req n° 14DA00593)

Un professeur d'enseignement artistique employé au sein d'un conservatoire municipal a contesté la décision du maire de la commune de renouveler pour un an l'engagement d'un agent non titulaire comme enseignant au sein du même conservatoire. Si la qualité de professeur d'enseignement artistique titulaire de la requérante pouvait lui conférer un intérêt à demander l'annulation de la décision reconduisant l'engagement d'un professeur non titulaire au sein du conservatoire où elle enseigne, c'est à la condition qu'elle se soit trouvée en concurrence avec ce professeur pour l'attribution des services d'enseignement.

Or, la reconduction litigieuse de l'engagement portait sur des enseignements de chant. Ainsi, cette reconduction était dépourvue d'effet direct sur les services d'enseignement attribués à la requérante, recrutée pour assurer, au sein du conservatoire communal, un enseignement de piano. Aussi, l'intéressée qui n'a pas par ailleurs émis le souhait d'enseigner le chant, ni fait état de compétences particulières lui donnant vocation à dispenser cet enseignement, ne justifiait pas d'un intérêt suffisant à lui permettre de contester le renouvellement du contrat par la voie d'un recours pour excès de pouvoir.

INSTRUCTIONS

9. Service militaire volontaire

Le service militaire volontaire a été instauré à titre expérimental depuis le 1^{er} septembre 2015.

L'Instruction n°1/DEF/EMAT/PS/BORG/ORG_2/323 du 8 octobre 2015 du ministère de la Défense en précise les conditions d'organisation. Elle rappelle que les collectivités territoriales peuvent accueillir des volontaires pour des stages de formations professionnelles.

Ces stages font l'objet de conventions conclues entre le chef de centre, le directeur de l'organisme d'accueil et le stagiaire, en tant que de besoin.

10. Loi NOTRe : garanties apportées aux personnels transférés

Éléments	Acquis	Non acquis
Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)		La NBI n'est pas maintenue en cas de transfert. Toutefois, si les agents remplissent les conditions d'octroi dans leur nouvelle structure, elle doit être versée dans les conditions de droit commun.
Indemnité de résidence		L'indemnité de résidence n'est pas maintenue en cas de transfert. Toutefois, si les agents remplissent les conditions d'octroi elle doit être versée dans les conditions de droit commun.
Régime indemnitaire	Les agents conservent s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. En cas de transfert, les agents se verront maintenir leurs anciennes primes instituées par délibération de leur ancienne collectivité (L5211-5 du CGCT). NB : sous réserve de l'interprétation du juge, ce n'est pas le montant de la prime qui est maintenu pour l'agent mais l'octroi de la prime selon les conditions définies par la délibération qui lui est correspondante.	
Protection sociale complémentaire	Le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus par ce dernier avec l'un des organismes mentionnés à l'article 88-2. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme. Ceux-ci peuvent convenir d'une échéance de la convention et, le cas échéant, d'une échéance du contrat, antérieures à celles stipulées, dans le but d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents. Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre d'un label.	
Action sociale		L'action sociale n'est pas acquise. Néanmoins, selon les dispositions de l'article L. 5111-7 du CGCT, si les agents changent d'employeur par l'effet de la création d'un EPCI à fiscalité propre ou d'une fusion d'EPCI à fiscalité propre et si l'effectif de l'établissement d'accueil est au moins de cinquante agents, l'employeur engage une négociation sur l'action sociale au sein du Comité Technique.
Horaires de travail		Les horaires de travail ne sont pas des acquis transférables. En effet, la fixation des horaires est de la compétence de l'autorité qui peut, le cas échéant, fixer une nouvelle organisation dans le respect des règles de droit commun.
Compte Épargne Temps	X	
Droit Individuel à la Formation	X	
Logement ou véhicule de fonction		X

11. Les entretiens professionnels

Le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 a instauré, à compter du 1^{er} janvier 2015, l'entretien professionnel en lieu et place de la notation et ce, à titre pérenne et obligatoire dans la Fonction publique Territoriale.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'appréciation de la valeur professionnelle se fonde donc sur l'entretien professionnel qui s'applique directement sans qu'une délibération soit nécessaire. En effet, la fixation des critères d'évaluation relève de la compétence de l'autorité territoriale, après avis consultatif du comité technique.

L'entretien professionnel doit être conçu comme un moment privilégié d'échange et de dialogue entre le supérieur hiérarchique direct et chacun de ses agents. Par conséquent, seuls le supérieur hiérarchique direct et l'agent évalué peuvent y participer.

La notion de « supérieur hiérarchique direct » est fonctionnelle et indépendante de l'appartenance à un grade. Le supérieur hiérarchique direct doit conduire l'entretien même s'il détient un grade identique ou inférieur à celui de l'agent évalué. Le supérieur hiérarchique direct est celui qui organise le travail et contrôle l'activité de l'agent.

CAA Nantes, 6 juin 2014, req n°12NT03296

Le fait que l'agent ait eu un entretien avec une personne autre que son supérieur hiérarchique direct rend la procédure d'entretien irrégulière.

CE, 6 décembre 2006, req n°287453

L'entretien professionnel ne s'inscrivant pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou d'une mesure prise en considération de la personne pour lesquelles l'agent pourrait faire valoir les droits de la défense, l'agent ne peut pas demander à être assisté d'un représentant syndical ou d'une autre personne de son choix.

A LIRE

12. Guide pratique présentant les conditions d'encadrement des activités périscolaires

Un guide pratique pour des activités périscolaires de qualité, établi par le Ministère des sports et de la jeunesse et la Caisse Nationale d'Allocations Familiales, présente le cadre administratif et juridique de la mise en place des activités périscolaires afférentes à la réforme des rythmes scolaires.

Il rappelle notamment la définition du temps et de l'accueil de loisirs périscolaire, précise quels sont les personnels qui peuvent être sollicités pour l'encadrement de ces activités, la liste des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale qui permettent l'exercice des fonctions d'animateur et de directeur d'un accueil de loisirs périscolaires et les conditions d'encadrement de ces loisirs dans le cadre d'un projet éducatif territorial. Les différentes thématiques abordées dans le guide font également l'objet de rubriques de type questions/réponses.

Vous pouvez retrouver ce guide sur notre site internet (<http://www.cdg01.fr>) à la rubrique Conseil assistance / Instances paritaires / Comité Technique.

LES COMMUNES NOUVELLES

- ❖ ARBOYS-EN-BUGEY : regroupement des communes Arbignieu et Saint-Bois
- ❖ HAUT-VALROMEY : regroupement des communes d'Hotonnes, le Petit Abergement, Le Grand Abergement et Songieu
- ❖ VAL-REVERMONT : regroupement des communes Pressiat et Treffort-Cuisiat
- ❖ LE POIZAT-LALLEYRIAT : regroupement des communes de Lalleyriat et le Poizat
- ❖ CHAMPDOR-CORCELLES : regroupement des communes de Champdor et Corcelles
- ❖ PARVES ET NATTAGES : regroupement des communes de Nattages et Parves
- ❖ GROSLEE-SAINT-BENOIT : regroupement des communes de Groslée et Saint-Benoit