



LE MENSUEL D'INFORMATION
DU CENTRE DE GESTION
DE L'AIN
N°2 - DECEMBRE 2015

LE MOT DU PRESIDENT

A l'aube de cette nouvelle année, les élus du Conseil d'Administration, la direction et l'ensemble des agents du Centre de Gestion s'associent à moi pour vous présenter nos vœux de pleine réussite dans vos projets de valorisation des atouts de vos territoires et d'amélioration de la vie quotidienne de vos concitoyens.

La mise en application de la Loi NOTRE, qui concerne directement ou indirectement l'ensemble de nos structures, conduira à une profonde réorganisation de la carte territoriale d'ici le 1^{er} janvier 2017.

Dans ce contexte très mouvant, je souhaite vous réaffirmer que les services du Centre de Gestion se tiendront à votre disposition pour vous accompagner dans l'exercice de vos missions de service public.

Bien à vous

Le Président du Centre de Gestion

Bernard REY

Maire de Saint-Bernard

SOMMAIRE DU N° 2

TEXTES OFFICIELS :

1. Médiateur des normes
2. Allocation de fin de mandat
3. Logements de fonction
4. Silence vaut acceptation

JURISPRUDENCE :

5. Retenue pour absence de service fait
6. Refus de titularisation
7. Planification des congés

A LIRE :

8. Référentiel et guide relatifs aux provisions

ANALYSE JURIDIQUE :

9. Complémentaire santé pour les contrats de droit privé

ELEMENTS DE REMUNERATION ET COTISATIONS :

10. Mise en place du RIFSEEP
11. Augmentation de la valeur du SMIC au 1^{er} janvier 2016
12. Réduction du taux de cotisation au CNFPT au 1^{er} janvier 2016

A SUIVRE :

13. Retenue à la source sur l'impôt sur le revenu
14. Projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

TEXTES OFFICIELS

1. Médiateur des normes

Le décret n°2015-1479 du 13 novembre 2015 institue un médiateur des normes applicables aux collectivités territoriales, pour une durée d'un an à compter du 14 novembre 2015.

Les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent saisir par tout moyen le médiateur des difficultés qu'ils rencontrent dans la mise en œuvre des lois ou de règlement.

Le médiateur informe alors sans délai le Préfet de département territorialement compétent des saisines reçues.

Lorsqu'il l'estime justifié, à l'issue de l'instruction des dossiers, le médiateur adresse une recommandation aux administrations concernées. Il est informé des suites données à cette dernière.

2. Allocation de fin de mandat

A compter du 1^{er} janvier 2016, en application des dispositions prévues par le décret n°2015-1400 du 3 novembre 2015, la durée de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat passe de six mois à un an. Perçu à 100% les six premiers mois, le montant de l'indemnité est porté à 40% à compter du 7^{ème} mois.

La gestion de ces allocations est assurée par le Fonds d'Allocation des Elus en Fin de Mandat (FAEFM) placé auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

3. Logements de fonction

Le décret n°2015-1582 du 3 décembre 2015 modifie l'article 9 du décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 aux termes duquel les agents auxquels il avait été accordé une concession de logement avant le 11 mai 2012 en conservent le bénéfice jusqu'au 1^{er} septembre 2015 au plus tard, en l'absence de changement dans la situation ayant justifié l'attribution du logement.

Cette date butoir est reportée jusqu'au premier jour du cinquième mois suivant la publication des arrêtés, prévus aux articles R. 2124-65 et R. 2124-68 du code général de la propriété des personnes publiques, qui ne sont pas encore intervenus à la date de publication du présent décret. Ces arrêtés devront être publiés avant le 31 décembre 2015.

4. Silence vaut acceptation

Le décret n°2015-1155 du 17 septembre 2015 relatif aux exceptions à l'application du principe «silence vaut acceptation» précise les procédures dans lesquelles le silence de l'administration vaut rejet pour des motifs tenant à l'objet de la décision ou pour des motifs de bonne administration. Le texte s'applique aux demandes présentées à compter du 12 novembre 2015.

JURISPRUDENCE

5. Retenue pour absence de service fait (CE N° 372377 du 2 novembre 2015)

Une retenue sur traitement pour absence de service fait est une mesure purement comptable. Elle n'est donc pas une décision qui refuse un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir au sens de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979.

Par conséquent, elle n'est pas soumise à l'obligation de motivation des actes administratifs.

Il en va différemment lorsque la retenue sur traitement révèle par elle-même un refus opposé à une demande de reconnaissance d'un droit à rémunération malgré l'absence de service fait.

6. Refus de titularisation (CE n°375356 du 1^{er} octobre 2015)

Sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances ou manquements professionnels, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné.

Par ailleurs, s'il est loisible à l'autorité administrative d'alerter, en cours de stage, l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement, la collectivité employeur ne peut, avant l'issue de la période probatoire, prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle dans les conditions limitativement définies par l'article 5 du décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

7. Planification des congés (CE n°387347 du 14 octobre 2015)

La décision imposant aux agents de prendre deux jours de RTT ou de congés annuels à l'occasion de la fermeture des services ne porte que sur le calendrier des congés.

Elle ne relève donc pas des décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services soumises à l'avis du Comité Technique.

A LIRE

8. Référentiel et guide relatifs aux provisions

Les normes comptables imposent d'enregistrer une provision dès lors que peut se réaliser un risque ou une charge nécessitant une sortie de ressources sur un prochain exercice.

Les instructions budgétaires et comptables applicables aux collectivités locales prévoient donc l'enregistrement de provisions dans un certain nombre de cas, avec des modalités différentes suivant le type de collectivité.

Lorsqu'une collectivité omet, sciemment ou non, de constater une provision obligatoire, le budget peut être considéré comme «non sincère» au regard de la règle d'équilibre.

Pour aider les gestionnaires locaux à recenser les risques majeurs devant conduire à la constitution de provisions, puis à établir et ajuster ces provisions dans le temps, le groupe de travail « contrôle interne » du Comité national relatif à la fiabilité des comptes publics locaux publie un référentiel de contrôle interne sur le sujet, assorti d'un guide rappelant les principales obligations à respecter selon l'instruction budgétaire et comptable applicable.

ANALYSE JURIDIQUE

9. Complémentaire santé pour les contrats de droit privé

Les dispositions de la loi du 14 juin 2013 instaurant la participation obligatoire des employeurs à la mutuelle des salariés ne sont pas applicables aux collectivités territoriales. Il existe en effet un régime spécifique pour les administrations qui découle de la loi statutaire de 1983 et du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance) souscrite par leurs agents.

La loi statutaire de 1983 fait référence aux agents que les personnes publiques emploient, sans distinction titulaire ou non titulaire de droit privé ou de droit public, afin de poser la faculté que les employeurs publics ont de contribuer au

financement de leurs garanties de protection sociale complémentaire. Par ailleurs, le décret précité intègre les agents non titulaires de droit privé.

Ainsi, c'est le statut de l'employeur public qui prévaut et non la nature du contrat de travail.

ELEMENTS DE REMUNERATION ET COTISATIONS

10. Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

En application du principe de parité, trois arrêtés du 17 décembre 2015 parus au Journal Officiel du 19 décembre 2015 permettent la transposition du RIFSEEP à la Fonction Publique Territoriale, à compter du 1^{er} janvier 2016. Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- attachés
- secrétaires de mairie
- rédacteurs
- assistants socio-éducatifs
- éducateurs des APS
- animateurs.

Pour les autres cadres d'emplois pour lesquels une application est prévue au 1^{er} janvier 2016, les arrêtés n'ont pas encore été publiés (au 24 décembre 2015).

11. Augmentation de la valeur du SMIC au 1^{er} janvier 2016

Le SMIC connaîtra une hausse de 0,6 % pour atteindre le montant horaire brut de 9,67 € contre 9,61 € en 2015.

12. Réduction du taux de cotisation au CNFPT au 1^{er} janvier 2016

En seconde lecture du projet de Loi de finances pour 2016, les députés ont voté la réduction de 1 % à 0,9 % du taux de cotisation des collectivités au CNFPT.

A SUIVRE

13. Retenue à la source de l'impôt sur le revenu

L'article 34 du projet de Loi de finances pour 2016 pose les bases du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Ce nouveau mode de recouvrement devrait être appliqué à compter du 1^{er} janvier 2018.

Le Gouvernement présentera au Parlement les modalités de mise en œuvre de la réforme avant le 1^{er} octobre 2016.

14. Projet de Loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Ce projet de Loi contient des mesures importantes concernant la prévention des conflits d'intérêts et l'exemplarité des acteurs publics et notamment :

- l'élargissement du périmètre des agents soumis à une déclaration d'intérêt et de situation patrimoniale
- le renforcement du rôle de la commission de déontologie
- l'encadrement des possibilités de cumul d'emplois
- l'encadrement du recrutement direct dans la catégorie C avec notamment la présence d'une personnalité extérieure dans chaque jury de recrutement
- la prolongation jusqu'en mars 2018 des dispositions de la Loi Sauvadet de 2012 contre la précarité dans le secteur public.

Par ailleurs, le texte ouvre la voie au renforcement du dialogue social par la mutualisation des droits syndicaux au sein du bloc communal.