



LE MENSUEL D'INFORMATION  
DU CENTRE DE GESTION  
DE L'AIN  
N°6 - AVRIL 2016

## LE MOT DU PRÉSIDENT

Comme vous le savez, la loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a réaffirmé l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap, dans la proportion de 6%, dès lors que l'effectif atteint vingt personnes en équivalent temps plein.

La campagne annuelle de déclaration étant lancée, vous trouverez dans ce mensuel un focus sur ce point.

Soucieux lui aussi de faciliter le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, le Centre de Gestion est engagé conventionnellement dans une démarche volontariste avec le Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). L'objectif commun est de soutenir et de conseiller les collectivités souhaitant intégrer des actions spécifiques et dédiées dans leur gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, notre établissement est également partenaire du SAMETHO1 et du CAP Emploi de l'Ain. A titre d'exemple, avec ce dernier et le CNFPT, nous organisons notamment des formations de découverte de l'environnement territorial pour des demandeurs d'emploi en situation de handicap visant à faciliter leur insertion professionnelle.

Vous pouvez compter sur nous !

Le Président du Centre de Gestion

Bernard REY

Maire de Saint-Bernard

# SOMMAIRE DU N° 6

## TEXTES OFFICIELS :

1. **Loi n° 2016-339 du 22 mars 2016 relative à la prévention et à la lutte contre les incivilités, contre les atteintes à la sécurité publique et contre les actes terroristes dans les transports collectifs de voyageurs**
2. **Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires**

## JURISPRUDENCE :

3. **Procédure disciplinaire sur la base d'une condamnation pénale**
4. **Refus de titularisation d'une femme enceinte**
5. **Obligation d'admission à la retraite**

## DECLARATIONS OBLIGATOIRES :

6. **Déclaration des indemnités de fonction des élus locaux**
7. **Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)**
8. **Bilan social 2015 – Campagne 2016**

## TEXTES OFFICIELS

1. **Loi n° 2016-339 du 22 mars 2016 relative à la prévention et à la lutte contre les incivilités, contre les atteintes à la sécurité publique et contre les actes terroristes dans les transports collectifs de voyageurs**

Cette loi comprend des dispositions relatives aux policiers municipaux.

Affectés par le Maire à des missions de maintien du bon ordre au sein des transports publics de voyageurs, les agents de police municipale peuvent constater par procès-verbaux les infractions mentionnées à l'article L. 2241-1 du code des transports sur le territoire de la commune ou des communes formant un ensemble d'un seul tenant, sans pouvoir excéder le ressort du tribunal auprès duquel ils ont prêté serment.

A cette fin, les communes contiguës desservies par un ou plusieurs réseaux de transports publics peuvent conclure entre elles une convention locale de sûreté des transports collectifs afin de permettre à leurs polices municipales d'exercer indistinctement leurs compétences sur les parties de réseaux qui les traversent. Cette convention est conclue sous l'autorité du représentant de l'Etat dans le département dans le respect des conventions de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat et du contrat d'objectif départemental de sûreté dans les transports collectifs.

Pour l'exercice de ces missions, les communes formant un ensemble d'un seul tenant peuvent autoriser un ou plusieurs agents de police municipale à intervenir sur le territoire de chacune d'entre elles, dans les conditions prévues par la convention. Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ces agents sont placés sous l'autorité du maire de cette commune. Les modalités d'application de cet article seront fixées par un décret en Conseil d'Etat.

## 2. Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Cette loi actualise les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires et rénove aussi le devoir de déontologie des agents publics.

Elle vise ainsi notamment à :

- renforcer la place des valeurs de la fonction publique et les dispositifs applicables en matière de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts :
  - o exercice des fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité
  - o prévention des conflits d'intérêts
  - o les centres de gestion exerceront la fonction de référent déontologue dans le cadre de leurs missions obligatoires (cette disposition nécessite la parution d'un décret d'application)
  - o nouvelles interdictions de cumul et renforcement du rôle de la commission de déontologie
- actualiser les obligations et les garanties fondamentales accordées aux agents :
  - o protection fonctionnelle
  - o simplification du régime des positions administratives
- assurer l'exemplarité des employeurs publics en améliorant la situation des agents contractuels :
  - o amélioration de la situation des contractuels
  - o prolongation du dispositif de titularisation (sélections professionnelles)
  - o mise en place de commissions consultatives paritaires compétentes pour les contractuels (cette disposition nécessite la parution d'un décret d'application afin de prévoir les modalités d'élection et de désignation des membres, les compétences et les règles de fonctionnement)
- améliorer le dialogue social
- élargir le champ des compétences du CNFPT
- consolider et élargir le champ des compétences des centres de gestion qui :
  - o assurent leurs missions obligatoires non plus uniquement pour les fonctionnaires des collectivités affiliées mais pour l'ensemble de leurs agents (fonctionnaires et contractuels)
  - o exercent la fonction de référent déontologue
  - o assurent le secrétariat des commissions consultatives paritaires (CCP) compétentes pour les agents contractuels de droit public
  - o peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements.

## JURISPRUDENCE

### 3. Procédure disciplinaire sur la base d'une condamnation pénale

L'administration peut se fonder sur les faits ayant motivé une condamnation pénale pour déclencher une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent, dans l'intérêt du service. Mêmes étrangers au service, ces faits peuvent justifier une sanction disciplinaire (CAA Paris, 2 février 2016, req. N°15PA01976).

### 4. Refus de titularisation d'une femme enceinte

Le refus de titularisation d'une stagiaire à l'issue de son stage n'entre pas dans le champ d'application du principe général interdisant le licenciement d'une femme enceinte (CAA Marseille, 2 février 2016, req. N°14MA05027).

### 5. Obligation d'admission à la retraite

Une collectivité est tenue d'admettre à faire valoir ses droits à pension l'agent atteignant la limite d'âge légale, et qui ne s'est prévalu d'aucun droit à prolongation au-delà de la limite d'âge. En tout état de cause, la nomination d'un fonctionnaire au-delà de cette limite d'âge constituerait un acte inexistant (CAA Paris, 19 janvier 2016, req. N°14PA03815).

# DECLARATIONS OBLIGATOIRES

## 6. Déclaration des indemnités de fonction des élus locaux

Les indemnités de fonctions des élus locaux sont imposables.

Le régime de droit commun applicable étant celui de la retenue à la source, le montant imposable des indemnités de fonction doit être obligatoirement déclaré dans le formulaire n°2042 (case 8BY ou 8CY) et ce, même si la retenue à la source est nulle. Ce montant est alors simplement intégré dans le revenu fiscal de référence mais n'entraîne aucune augmentation de l'impôt sur le revenu.

Il convient également de vérifier la ligne pré-remplie « autres revenus imposables connus » qui peut intégrer, par erreur, le montant imposable des indemnités de fonction. Si c'est le cas, il convient d'apporter la correction nécessaire puisque les indemnités de fonction ont déjà fait l'objet d'une imposition par la retenue à la source (même si celle-ci est nulle).

## 7. Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

La campagne annuelle de Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés 2016 au FIPHFP est ouverte du 4 avril au 31 mai 2016. La déclaration concerne les données de l'année 2015.

Pour mémoire, tout employeur public d'au moins vingt agents (équivalent temps plein) doit effectuer chaque année une déclaration annuelle au FIPHFP accompagnée, s'il y a lieu, du paiement de la contribution correspondante.

Si votre collectivité est concernée, pensez à effectuer votre déclaration directement sur la plateforme « e-services employeur » de la Caisse des Dépôts, accessible depuis le portail internet [www.cdc.retraites.fr](http://www.cdc.retraites.fr) ou depuis le site du FIPHFP [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr).

Vous pouvez retrouver une note d'information sur notre site, en cliquant [ICI](#).

## 8. Bilan social 2015 – Campagne 2016

Le bilan social est obligatoire mais vos obligations varient en fonction de votre affiliation au Centre de Gestion :

- **votre collectivité est affiliée et est rattachée au Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion** : vous devez transmettre le questionnaire rempli **avant le 30 juin 2016** pour un passage en Comité Technique et un envoi à la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL). Le Centre de Gestion se chargera d'élaborer un rapport commun à toutes les collectivités rattachées à son Comité Technique et de transmettre les données à la Préfecture et à la DGCL.
- **votre collectivité est affiliée au Centre de Gestion mais dispose de son propre Comité Technique** : vous devez faire parvenir le questionnaire rempli aux membres de votre Comité Technique un mois avant la tenue du comité. Ce dernier doit l'examiner au plus tard le 30 juin et émettre un avis. Le rapport et l'avis du Comité Technique doivent ensuite être envoyés au Centre de Gestion **avant le 16 septembre 2016** pour un envoi à la DGCL au plus tard le 30 septembre.
- **votre collectivité fait partie de l'enquête rapide réalisée par la DGCL** sur un échantillon de 3000 collectivités, les dates limites de transmission des données au Centre de Gestion sont fixées au plus tard au :
  - o pour les collectivités rattachées au Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion : **23 mai 2016** pour un passage en séance le 22 juin 2016 ;
  - o pour les collectivités ayant leur propre Comité Technique : **29 juin 2016** (après avis de votre Comité Technique).

**Le Centre de Gestion a mis à votre disposition un module de saisie disponible sous Agirhe.**

Pour vous accompagner dans votre démarche vous trouverez [ICI](#) un manuel d'utilisation.

Par ailleurs, l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 introduit l'obligation de présenter devant le comité technique, dans le cadre du bilan social, un rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce RSC doit permettre d'élaborer un plan d'actions, établi après concertation avec les organisations syndicales, pour favoriser l'égalité professionnelle.