



# CDG INFOS JANVIER 2016

*Madame la Présidente, Monsieur le Président,*

*Madame la Conseillère départementale, Monsieur le Conseiller départemental,*

*Madame le Maire, Monsieur le Maire,*

*Madame, Monsieur,*

*Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne vous invite à prendre connaissance de l'actualité du mois de Janvier 2016 :*

## Sommaire :

- Calendrier des instances paritaires
- Calendrier des instances médicales
- Nouveaux barèmes 2016
- Les nouveaux taux de cotisation et les nouveaux tarifs des prestations du Centre de Gestion
- Rappel sur l'entretien d'évaluation
- Dématérialisation du recensement des emplois vacants
- Changement des conditions d'emploi et des règles de gestion des agents contractuels.
- Projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux
- Institution d'un médiateur des normes
- La réforme de la formation d'intégration
- La NBI « quartiers prioritaires de la politique de la ville » - un dispositif transitoire
- Refus de titularisation et information du stagiaire – Jurisprudence
- Lettre Handi-Pacte
- Création d'un secrétariat Comité médical / Commission de réforme pour les collectivités non affiliées au Centre de Gestion
- Nouveau guide de procédure pour le Comité médical – demande de l'agent
- Nouvelle contribution patronale pour financer la mise en place d'un fonds paritaire dédié au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.
- Chômage en cas d'absence de réintégration après disponibilité - Jurisprudence

Sommaire (suite) :

- Quels sont les acquis des agents lorsqu'ils changent d'employeur dans le cadre de la loi NOTRe ?
- Quelles sont les conséquences de la fusion d'EPCI pour les agents occupant un emploi fonctionnel ?
- Chômage en cas d'absence de réintégration après disponibilité - Jurisprudence
- Prescription quadriennale – Jurisprudence
- Rémunération en cas de renouvellement en CDI – Jurisprudence
- Recours abusif aux CDD- Jurisprudence
- Le nombre du mois : 395 participants au forum sur les risques psychosociaux.
- Congés annuels non pris au 31 décembre



### **Calendrier des instances paritaires**

Les prochaines instances paritaires se dérouleront :

- Mardi 9 février 2016 pour le Comité Technique en formation CHSCT (questions d'hygiène et de sécurité);
- Jeudi 11 février 2016 pour le Comité Technique ;
- Vendredi 12 février 2016 pour les Commissions Administratives Paritaires (CAP) des catégories A, B et C.

Pour pouvoir être pris en compte, les dossiers devront être adressés AU PLUS TARD le mercredi 20 janvier 2016 pour le CT et le vendredi 22 janvier 2016 pour la CAP. Les dossiers non parvenus au Centre de Gestion à ces dates ne seront pas examinés. Ils seront alors étudiés lors de la séance suivante.

Pour prendre connaissance du calendrier 2016 des instances paritaires, [cliquez ici](#).

### **Calendrier des instances médicales**

Les prochaines instances médicales se dérouleront :

- Jeudi 11 février 2016 pour la Commission de Réforme ;
- Mercredi 17 février et Jeudi 18 février 2016 pour les Comités médicaux.

Pour pouvoir être pris en compte, les dossiers devront être adressés AU PLUS TARD le mercredi 20 janvier 2016 pour le Commission de Réforme et 2 mois avant chaque Comité médical. Les dossiers non parvenus au Centre de Gestion à ces dates ne seront pas examinés. Ils seront alors étudiés lors de la séance suivante.

Pour prendre connaissance du calendrier 2016 de la Commission de Réforme, [cliquez ici](#) et celui du Comité médical, [cliquez ici](#).

### **Nouveaux barèmes 2016**

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 :**

<b>Taux horaire du SMIC</b>	<b>9.67 €</b>
<b>Plafond mensuel de la Sécurité Sociale</b>	<b>3 218 €</b>
<b>Avantages en nature - repas</b>	<b>4.70 €</b>



## Avantages en nature – logement

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 609,00 €	68,00 €	36,30 €
De 1 609,00 € à 1 930,79 €	79,40 €	51,00 €
De 1 930,80 € à 2 252,59 €	90,60 €	68,00 €
De 2 252,60 € à 2 896,19 €	101,80 €	84,80 €
De 2 896,20 € à 3 539,79 €	124,60 €	107,50 €
De 3 539,80 € à 4 183,39 €	147,20 €	130,10 €
De 4 183,40 € à 4 826,99 €	169,80 €	158,40 €
Supérieure ou égale à 4 827,00 €	192,50 €	181,20 €

Charges	Cotisations	Contributions
<b>CNFPT</b>		<b>0.90 %</b>
<b>CNRACL</b>	<b>9.94 %</b>	<b>30.60 %</b>
<b>IRCANTEC Tranche A</b>	<b>2.72 %</b>	<b>4.08 %</b>
<b>IRCANTEC Tranche B</b>	<b>6.75 %</b>	<b>12.35 %</b>
<b>Assurance Vieillesse RG</b>	<b>0.35 %</b>	
<b>Contribution financement organisations syndicales</b>		<b>0.16%</b>
<b>Maladie Régime Général</b>	<b>0.75 %</b>	<b>12.84 %</b>
<b>Vieillesse déplafonnée RG</b>		<b>1.85 %</b>
<b>Vieillesse plafonnée RG</b>	<b>6.9 %</b>	<b>8.55 %</b>

### Les nouveaux taux de cotisation et les nouveaux tarifs des prestations du Centre de Gestion

Le conseil d'administration du Centre de Gestion de la Vienne s'est réuni le 11 décembre 2015 pour délibérer sur les taux de cotisation et les tarifs des prestations des différents services du Centre de Gestion. Pour prendre connaissance des nouveaux tarifs applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, [cliquez ici](#).

### Rappel sur l'entretien d'évaluation

Le Centre de Gestion de la Vienne a organisé 3 réunions de présentation du dispositif d'évaluation professionnelle en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Plus de 300 personnes, élus, directeurs généraux, secrétaires de mairie,... ont pu participer à ces séances.

L'évaluation professionnelle annuelle par le N+1 est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 (pour prendre connaissance du décret, [cliquez ici](#)). Elle vient remplacer la notation.



Pour retrouver les informations relatives à la démarche d'évaluation professionnelle, notamment les grandes étapes à respecter, [cliquez ici](#).

### **Dématérialisation du recensement des emplois vacants**

Dans le cadre d'une démarche de dématérialisation des documents, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne ouvre pour les collectivités territoriales et établissements publics du département le recensement des emplois vacants ou susceptibles de le devenir pour l'organisation des concours et examens professionnels en 2017.

Outre l'accès direct à la saisie en ligne, vous trouverez également la liste des opérations organisés en 2017 ainsi qu'une note d'information sur le recensement en [cliquant ici](#).

Le login et le mot de passe sont identiques à ceux utilisés pour les produits "NET" conçus sur le modèle suivant : login : 86000 et mot de passe : XX86000.

Nous vous prions de bien vouloir saisir en ligne votre recensement avant le **26 février 2016**.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez vous rapprocher du service emploi-concours ([emploi-concours@cdg86.fr](mailto:emploi-concours@cdg86.fr)).

### **Diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.**

Le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 améliore les conditions d'emploi et les règles de gestion des agents contractuels :

- Il fixe des critères objectifs pour la détermination par l'autorité territoriale de la rémunération des agents contractuels.
- Il améliore les droits des agents contractuels s'agissant de l'entretien professionnel. Auparavant prévu tous les trois ans et réservé aux agents en CDI, ce dernier est dorénavant annuel et ouvert aux agents bénéficiant d'un contrat d'une durée supérieure à un an ou d'un CDI.
- Il précise les conditions d'emploi des agents contractuels. Les conditions d'octroi ou de renouvellement de certains congés et du temps partiel sont alignées sur celles prévues pour les fonctionnaires.
- Un congé spécifique sans rémunération est créé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation.
- Il précise les règles d'embauche. L'agent est recruté par un contrat écrit précisant sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin. Le contrat définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent. Il peut comporter une période d'essai qui est encadrée et fixée en fonction de la durée du contrat
- Les règles et les procédures de fin de contrat et de licenciement sont clarifiées.

L'employeur a dorénavant l'obligation de délivrer un certificat de travail aux agents à l'issue de leurs contrats. Les décisions de renouvellement ou non renouvellement de contrat doivent faire l'objet d'un entretien préalable lorsque l'agent a trois ans d'ancienneté au titre d'un ou de plusieurs contrats, ou lorsque le contrat est susceptible d'être renouvelé à durée indéterminée.



Pour prendre connaissance du décret, [cliquez ici](#).

### **Projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux**

Le 16 décembre 2015, le Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale a émis un avis favorable sur un projet de décret fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs territoriaux. De même pour un projet de décret fixant les modalités d'organisation des examens professionnels d'accès au cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux. Il a aussi émis un avis favorable concernant le projet de décret relatif à l'organisation de la formation initiale des élèves ingénieurs en chefs territoriaux.

*Des informations complémentaires vous seront transmises dès parution des décrets d'application.*

### **Institution d'un médiateur des normes**

Un décret n° 2015-1479 du 13 novembre 2015 vient instituer, pour un an, un médiateur des normes applicables aux collectivités territoriales, placé auprès du Premier ministre.

Le médiateur des normes peut être saisi par les collectivités territoriales et leurs groupements des difficultés rencontrées dans l'application des lois et règlements et émettre toutes recommandations et propositions utiles aux administrations concernées, qui l'informent des suites qui y sont données. Il informe sans délai le préfet de département territorialement compétent des saisines effectuées par les collectivités territoriales et leurs groupements. Le rapport annuel d'activité qu'il remet au Premier ministre est rendu public. Pour prendre connaissance du décret, [cliquez ici](#).

### **La réforme de la formation d'intégration**

Le décret n°2015-1385 du 29 octobre 2015 modifie la durée de la formation d'intégration de 16 cadres d'emplois de la catégorie A et 10 cadres d'emplois de la catégorie B de la fonction publique territoriale. Pour ces 26 cadres d'emplois, la durée de la formation d'intégration, est ainsi allongée de **5 à 10 jours**. Pour prendre connaissance du décret applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, [cliquez ici](#).

### **La NBI « quartiers prioritaires de la politique de la ville » - un dispositif transitoire**

Le décret n°2015-1386 du 30 octobre 2015 remplace la référence aux "zones urbaines sensibles" par celle des "quartiers prioritaires de la politique de la ville" instituée par la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine. Le texte maintient, à titre transitoire, le versement de la nouvelle bonification indiciaire aux agents qui en perdraient le bénéfice, dès lors que le quartier ne figure plus sur la liste des nouveaux quartiers prioritaires. Un dispositif transitoire est également prévu pour les fonctionnaires territoriaux exerçant dans les établissements publics locaux d'enseignement placés en zone d'éducation prioritaire (ZEP), qui perdraient le bénéfice de la NBI compte tenu du remplacement des ZEP par les réseaux d'éducation prioritaire (REP et REP+). Pour prendre connaissance du



décret, [cliquez ici](#).

### **Refus de titularisation et information du stagiaire – Jurisprudence**

Le Conseil d'État vient préciser les contours de la possibilité d'alerter et de mettre en garde le stagiaire sur les carences professionnelles qui ont pu être constatées.

Un refus de titularisation ne peut pas intervenir en cours de stage ; pendant cette période probatoire, l'administration peut uniquement décider de licencier le stagiaire pour insuffisance professionnelle. Elle peut néanmoins le mettre en garde sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas sa manière de servir et l'informer, dans un délai raisonnable avant l'achèvement de la période, de son intention de ne pas procéder à sa titularisation.

Conseil d'État, 1<sup>er</sup> octobre 2015, req. n°375356

### **Lettre Handi-Pacte**

La dernière lettre d'information Handi-pacte Info (décembre 2015) est parue. Pour prendre connaissance de celle-ci, [cliquez ici](#).

### **Création d'un secrétariat Comité Médical / Commission de réforme pour les collectivités non affiliées au Centre de Gestion**

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013, le Centre de Gestion assure le secrétariat du Comité médical et de la Commission de réforme pour les collectivités et établissements publics affiliés.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016**, cette mission sera également assurée pour les **collectivités non affiliées** (CNA). Ainsi, deux nouvelles collaboratrices, Marie GUERINEAU et Valérie COLIN, ont rejoint le service Santé Sécurité au Travail pour assurer le **secrétariat du Comité médical et de la Commission de réforme pour les collectivités non affiliées**.

### **Nouveau guide de procédure pour le Comité médical – demande de l'agent**

Pour votre information, le service Santé Sécurité au Travail a élaboré un nouveau guide de procédure d'instruction des dossiers pour le comité médical, que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#). Une nouvelle fiche est à compléter par les agents (fiche d'option au choix de l'agent en annexe 3).

### **Nouvelle contribution patronale pour financer la mise en place d'un fonds paritaire dédié au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. (article L.21359 du Code du travail)**

"Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, une nouvelle contribution patronale est créée afin de financer la mise en place d'un fonds paritaire dédié au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Cette contribution est due par les employeurs de droit privé et de droit public employant du personnel dans les conditions du droit privé. Le taux de la contribution est fixé à 0,016 % des rémunérations, versées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, servant de base de



calcul des cotisations de sécurité sociale. Elle est versée selon les mêmes modalités que les cotisations sociales et doit figurer sur le bordereau de cotisation Urssaf sous le CTP 027."

Pour plus d'informations, veuillez consulter la lettre circulaire ACOSS n°2015-000044 du 31 juillet 2015.

### **Quels sont les acquis des agents lorsqu'ils changent d'employeur dans le cadre de la loi NOTRe?**

En cas de création, modification de périmètre, fusion d'un EPCI, retrait d'une commune ou tout autre changement prévu par la Vème partie du Code général des collectivités territoriales consacrée à la coopération intercommunale, les agents se voient garantir un certain nombre de droits à savoir :

- Leur régime indemnitaire individuel ;
- Leurs avantages acquis en application de l'article 111 de la loi n° 84-53 ;
- Le versement d'une indemnité de mobilité définie en détails dans le décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015, sous réserve d'une délibération de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil ;
- Leur protection sociale complémentaire.

De plus, l'agent pourra également disposer d'un certain nombre de formations destinées à favoriser son reclassement au sein de la nouvelle entité.

### **Quelles sont les conséquences de la fusion d'EPCI pour les agents occupant un emploi fonctionnel?**

Selon l'article 114 VIII de la loi NOTRe, lorsque deux EPCI à fiscalité propre fusionnent, l'agent occupant l'emploi de directeur général des services (DGS) de l'établissement regroupant le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels du nouvel EPCI à fiscalité propre et au plus tard 6 mois après la fusion.

### **Chômage en cas d'absence de réintégration après disponibilité - Jurisprudence**

En vertu des dispositions de l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un fonctionnaire territorial a droit, lorsqu'il demande sa réintégration et lorsque la durée de sa période de disponibilité pour convenances personnelles n'a pas excédé trois années, à ce qu'une des trois premières vacances dans la collectivité d'origine lui soit proposée.

Le fonctionnaire maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant doit être regardé comme étant involontairement privé d'emploi et donc comme bénéficiaire des allocations chômage. Toutefois, dès lors qu'il refuse le poste proposé, il se met lui-même en situation de perte volontaire d'emploi, et ne peut en conséquence bénéficier des allocations chômage.

Dans le cas d'espèce, le juge administratif s'est prononcé alors que le fonctionnaire avait refusé le premier poste proposé.

CAA Bordeaux n° 15BX00539 du 23 octobre 2015





### **Prescription quadriennale - Jurisprudence**

Le fait générateur de la créance constituée par une rémunération se trouve dans les services accomplis par l'intéressé. Aussi, lorsqu'un litige oppose un agent public à son administration sur le montant des rémunérations auxquelles il a droit, la prescription prévue par la loi du 31 décembre 1968 est acquise au début de la quatrième année suivant chacune de celles au titre desquelles ses services auraient dû être rémunérés.

Dans le cas d'espèce, un agent social a contesté en 2012 son classement lors de sa titularisation intervenue en 1997 et a demandé le versement des rappels de rémunération correspondants. La date du fait générateur n'est pas celle de la notification de l'arrêté de titularisation de 1997, mais celle de l'échéance mensuelle du versement de chacune des rémunérations de l'intéressé depuis sa titularisation.

En application des règles relatives à la prescription quadriennale, l'agent peut demander le versement des fractions non perçues de sa rémunération à compter du 1er janvier 2008, qui marque le début de la période non prescrite.

CAA Bordeaux n°13BX02373 du 20 octobre 2015

### **Rémunération en cas de renouvellement en CDI - Jurisprudence**

Le renouvellement pour une durée indéterminée d'un CDD à l'issue de la période maximale de six ans, ne saurait légalement s'accompagner de modifications substantielles des clauses du contrat précédent dans un sens globalement défavorable lorsque l'objet de la mission de l'agent et la nature de ses fonctions demeurent les mêmes.

Toutefois, le législateur n'a pour autant pas entendu déroger au principe de parité en vertu duquel, un employeur territorial ne peut légalement attribuer à ses agents contractuels des rémunérations qui seraient manifestement disproportionnées par rapport à celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'État exerçant des fonctions analogues et ayant des qualifications équivalentes.

Dans un tel cas, il appartiendrait à l'employeur, à l'occasion du renouvellement du contrat pour une durée indéterminée, de corriger cette irrégularité en proposant une rémunération fixée au niveau adéquat et, en cas de désaccord de l'intéressé, de refuser le renouvellement du CDD arrivant à son terme.

Dans le cas d'espèce, une diminution de rémunération de 10 % avait été proposée au regard des traitements prévus pour différents directeurs ou responsables de la communication au sein de l'État ou d'établissements publics, exerçant à un niveau de responsabilité comparable à celui du requérant.

CAA Versailles n°13VE03058 du 12 novembre 2015

### **Recours abusif aux CDD - Jurisprudence**

Alors même qu'ils ont été légalement conclus, une succession de contrats à durée déterminée peut présenter un caractère abusif et donner lieu à indemnisation en cas de préjudice directement lié à cette situation. En cas de contentieux, il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des CDD successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

Dans le cas d'espèce, l'agent avait remplacé des agents indisponibles ou autorisés à travailler à temps partiel entre le 5 novembre 2001 et le 4 février 2009 dans le cadre



des vingt-huit contrats et avenants successifs. Le Conseil d'Etat annule l'arrêt de la cour administrative d'appel ayant jugé que l'employeur n'avait pas, dans ces conditions, recouru abusivement à une succession de CDD.  
CE n°371664 du 20 mars 2015

**Le nombre  
du mois...**

**395...** C'est le nombre de participants au Forum départemental, organisé conjointement par le Centre de gestion et le Département de la Vienne, le 19 novembre dernier, à la salle AGORA de Jaunay-Clan.

Consacré cette année aux Risques Psychosociaux et au Handicap psychique, ce forum a permis aux élus, responsables RH et assistants de prévention présents de s'informer grâce aux réflexions pertinentes des experts. L'intervention de la troupe "Théâtre sur Mesure" a également contribué au succès de cette journée.

**Un grand merci à tous les intervenants, les partenaires et les participants.**

### **Congés annuels non pris au 31 décembre**

Conformément à l'article 1er du décret du 26 novembre 1985, « Tout fonctionnaire territorial en activité a droit [...], pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés».

Les agents titulaires et stagiaires doivent impérativement prendre leurs congés, s'ils n'ont pu les solder avant le 31 décembre d'une année donnée - si le règlement intérieur ne prévoit pas de période complémentaire - ceux-ci sont perdus.

En effet, les congés non pris des agents titulaires ne donnent lieu à aucune indemnisation (article 5 du décret n°85-1250 du 26/11/1985).

Une circulaire ministérielle du 8 juillet 2011 a précisé qu'il appartenait à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de l'année de référence.

Il est possible de limiter le report de congés. Toutefois, la période de report doit avoir une durée supérieure à celle de la période de référence pour laquelle elle est accordée (en principe l'année civile). Selon la Cour de Justice de l'Union Européenne, le report ne peut excéder 15 mois (CJUE 22 nov. 2011 affaire C-214/10).



Pour toutes précisions complémentaires sur ces différents points, vous pouvez contacter les services du Centre de Gestion, notamment [par courriel](#).

Cordialement,



Le Président,  
Edouard RENAUD



**Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne**

Téléport 2 - Avenue René Cassin - CS 20205

86962 FUTUROSCOPE Cedex - Tél. : 05 49 49 12 10 - mél. : [contact@cdg86.fr](mailto:contact@cdg86.fr)

