



Actualités statutaires le mensuel

n° 221 – Octobre 2013

A la Une

Rémunération : ce qui va changer (ou non) en 2014

A retenir

**Contractuels : indemnité compensatrice de congés payés non pris pour cause de maladie
Mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires**

En bref

Circulaires

- Nouvelle nomenclature des emplois territoriaux (NET)
- « Prévenir les discriminations et garantir l'égalité »
- Véhicule de fonction et usage privé : comment évaluer cet avantage en nature ?
- Contributions patronales chômage pour certains CDD et exonération pour les CDI jeunes

Jurisprudence

- Contractuels en CDI : obligation de reclassement en cas de remplacement par un fonctionnaire
- Non respect des prescriptions minimales en matière de temps de travail : conséquences

Réponses ministérielles

- Absence de calendrier des concours dans la fonction publique territoriale : causes
- Don de jours d'ARTT à un parent d'enfant gravement malade : rejet de la proposition

Les sources référencées sont, sauf exception,
consultables en cliquant sur le lien hypertexte

Service analyses statutaires et documentation

Rémunération et cotisations : ce qui va changer (ou non) en 2014

A l'heure où se définissent les orientations budgétaires pour 2014, il peut être utile de faire le point sur les **informations actuellement disponibles** en matière de rémunération.

NB : la liste qui suit n'a **pas un caractère exhaustif**. De plus, certaines des informations données résultent de communiqués ou de discours du gouvernement (cotisations retraite, par exemple) et devront être **confirmées par un texte officiel**.

- Le gel du point d'indice de la fonction publique

 [Communiqué de presse](#), ministre de la fonction publique, 18 juin 2013

- La revalorisation de la catégorie C

Des points d'indices majorés dont le nombre sera variable en fonction de l'indice brut détenu seront accordés aux agents de catégorie C.

 [Présentation de l'agenda social 2013-2014](#), Ministre de la fonction publique, 26 septembre 2013

- L'augmentation des cotisations CNRACL

Dans le cadre du dernier volet de la réforme des retraites, le premier ministre a annoncé pour tous les régimes de retraite, une hausse des cotisations d'assurance vieillesse acquittées par les salariés et les employeurs de 0,3 % étalée sur la période 2014 à 2017.

 [Dossier de presse, réforme des retraites](#), premier ministre, 27 août 2013

Ces hausses s'ajoutent à celles déjà programmées à l'issue de la précédente réforme. Toutefois, pour atténuer les effets cumulés de ces augmentations, la ministre de la fonction publique a annoncé le lissage suivant **pour la part agent** : + 0,06 % en 2014 et 0,08 % pour chacune des 3 années suivantes.

 [Présentation de l'agenda social 2013-2014](#), Ministre de la fonction publique, 26 septembre 2013

Compte tenu de ces éléments, la retenue pour pension devrait être fixée à 9,14 % et la contribution employeur à 30,40 % (au lieu des 9,08 % et 30,25 % prévus pour 2014).

- L'augmentation des cotisations vieillesse du régime général

Les effets cumulés de la réforme annoncée des retraites (+ 0,15 % pour les employeurs et les salariés) et de la réforme précédente devraient porter les taux de la cotisation vieillesse plafonnée - employeur et salarié – respectivement à 8,60 % et 6,95 % (au lieu des 8,45 % et 6,80 % prévus pour 2014).

- L'augmentation des cotisations IRCANTEC

Tranche A : agent : 2,54% / employeur : 3,80%, tranche B : agent : 6,38% / employeur 11,98%.

 [Site CDC, Ircantec](#), [Chiffres clés](#)

- La baisse de la cotisation patronale pour la branche famille (0,15 point sur 5,40 %)

 [Projet de loi de financement de la sécurité sociale \(PLFSS\) pour 2014](#), dossier de presse

- L'abrogation de la journée de carence maladie

 [Projet de loi de finances 2014](#), art. 67

- Le gel de la contribution employeur pour pension des fonctionnaires de l'État détachés
Ce taux s'établira à 74,28 % comme en 2013.

 [Circulaire BUDB1318548C](#) du 5 août 2013, Direction du budget

- L'exécution des programmes pluriannuels d'accès à l'emploi titulaire

A ce titre, peuvent être mentionnés les reclassements indiciaires et le versement de la **prime spéciale d'installation** (pour la région parisienne et les communes de la communauté urbaine de Lille).

 [Loi n° 2012-347](#) du 12 mars 2012 et [décret n°2012-1293](#) du 22 novembre 2012

- Le nouveau régime indemnitaire remplaçant la prime de fonction et de résultats (PFR)

- La poursuite de la mise en place de protection sociale complémentaire

- La rémunération des agents communaux sollicités par l'organisation des élections municipales et européennes (IHTS, indemnité complémentaire pour élections).

A retenir

Contractuels : indemnité compensatrice de congés payés non pris pour cause de maladie

L'article 5 du [décret n° 88-145](#) du 15 février 1988 ne prévoit le versement d'une indemnité compensatrice à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire que pour les agents non titulaires qui, du fait de l'administration, n'ont pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels.

Ces dispositions sont **incompatibles avec la [directive 2003/88/CE](#) du Parlement européen** et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son [arrêt C-350/06 et C-520/06](#) du 20 janvier 2009. En effet, le droit national n'envisage pas le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie.

Il en résulte qu'une collectivité territoriale doit verser aux agents non titulaires, lors de la fin de la relation de travail une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à leurs jours de congés annuels non pris pour cause de maladie.

 [CAA Nantes n° 12NT00291](#) du 6 juin 2013



Notre éclairage

La **non-conformité du statut des fonctionnaires et des contractuels** au droit communautaire avait été soulignée dans le commentaire de l'arrêt de la CJCE du 20 janvier 2009 (Voir [Point doc n° 174 – mai 2009](#)). A notre connaissance, c'est la première fois que le juge administratif français fait le même constat pour les agents non titulaires territoriaux et condamne en conséquence une collectivité à indemniser en pareil cas.

A noter également que les circulaires ministérielles appelant les administrations des trois fonctions publiques à tirer les conséquences de la jurisprudence européenne n'avaient évoqué que le report des congés mais non leur indemnisation ([circulaire BCRF1104906C](#) du 22 mars 2011, [circulaire COTB1117639C](#) du 8 juillet 2011 et [circulaire N° DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121](#) du 20 mars 2013).

Mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires

Présenté sous forme d'une série questions-réponses, ce guide pratique mis à disposition de l'ensemble des maires est destiné à les accompagner dans la mise en œuvre de la réforme des rythmes à l'école primaire et à répondre à leurs principales interrogations.

Sont notamment abordés les ressources humaines mobilisables et le statut des intervenants (chapitre V) ainsi que la formation et la qualification des intervenants (chapitre VI).

Les modalités d'accueil des enfants sur le temps périscolaire ont été précisées dans un complément au guide pratique.

 [Guide pratique pour des activités périscolaires de qualité et son complément](#), 2013, Éducation nationale

Nouvelle nomenclature des emplois territoriaux (NET)

Cette circulaire présente une nouvelle version de la nomenclature des emplois territoriaux (NET) prenant en compte les évolutions statutaires intervenues pour les agents de la fonction publique territoriale depuis la précédente édition de la NET du 14 décembre 2012 (réforme de la filière sociale et création des emplois d'avenir).

Elle doit être utilisée, pour les données portant sur l'année 2013, d'une part, pour l'établissement des rapports sur l'état de la collectivité (bilans sociaux) et d'autre part, pour la déclaration annuelle de données sociales (DADS) destinée notamment aux organismes sociaux et fiscaux.

Cette nouvelle NET est disponible sur le site internet <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/> via les rubriques « Fonction publique territoriale » ou « Etudes et statistiques locales ».

 [Circulaire RDFB1317087C](#) du 12 septembre 2013

« Prévenir les discriminations et garantir l'égalité »

Le Défenseur des droits met à jour son guide publié en 2009 qui propose aux collectivités, centres de gestion et autres acteurs des politiques ressources humaines de la fonction publique territoriale, une méthode et des outils pour favoriser la mise en place d'une politique antidiscriminatoire.

Après un retour sur les fondements juridiques ([loi Le Pors](#)), le guide propose un outil de gestion d'une politique de RH antidiscriminatoire sous la forme d'un tableau qui présente, par objectif, des préconisations et des indicateurs d'évaluation. Il favorise une méthode d'auto-évaluation, en incitant les collectivités à se poser les bonnes questions et à définir elles-mêmes les mesures les plus adaptées à leur situation.

 [Guide « Prévenir les discriminations et garantir l'égalité »](#), Défenseur des droits, 1^{er} octobre 2013



Notre éclairage

Membre du Conseil commun de la Fonction publique, le Défenseur des droits travaille actuellement à une « Charte pour l'égalité » dans la Fonction publique, en collaboration avec la DGAFP.

Véhicule de fonction et usage privé : comment évaluer cet avantage en nature ?

Ce document d'information des Urssaf rappelle les règles applicables pour l'évaluation de l'avantage en nature véhicule en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale. En effet, dans le cadre de son travail, un salarié peut disposer d'un véhicule de fonction acheté ou loué par l'employeur. L'utilisation à titre privé de ce véhicule mis à disposition permanente du salarié constitue un avantage en nature.

Pour plus de précisions sur l'avantage en nature véhicule, ce document renvoie aux pages 8 à 19 de la [circulaire DSS/SDFSS/5 B n°2005-389](#) du 19 août 2005. Cette circulaire précise sous forme d'une centaine de questions-réponses la mise en œuvre de la réforme introduite par les arrêtés des 10 et 20 décembre 2002 sur l'évaluation des avantages en nature et des frais professionnels.


 [Site portail des Urssaf](#), 24 septembre 2013

Contributions patronales chômage pour certains CDD et exonération pour les CDI jeunes

Cette lettre circulaire commente la [circulaire UNEDIC n° 2013-17](#) du 29 juillet 2013 relative aux majorations des contributions patronales chômage pour certains CDD et à l'exonération de ces contributions en cas d'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans (Voir [Actualités statutaires n° 220 – septembre 2013](#)).

Pour mémoire, ce dispositif s'applique aux employeurs publics adhérant au régime d'assurance chômage, et est applicable au 1^{er} juillet 2013.

Les URSSAF recouvrant, depuis le 1^{er} janvier 2011, les contributions d'assurance chômage pour le compte de l'UNEDIC, la lettre circulaire détaille les modalités déclaratives de ces contributions : date d'exigibilité, déclaration sur le bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) avec de nouveaux codes.

 [Lettre circulaire ACOSS n°2013-0000062](#) du 24 septembre 2013

Contractuels en CDI : obligation de reclassement en cas de remplacement par un fonctionnaire

L'administration peut légalement licencier un contractuel en contrat à durée indéterminée pour le remplacer par un fonctionnaire.

Toutefois, selon un principe général du droit, l'administration a, dans ce cas, l'obligation de chercher à reclasser l'agent contractuel avant de pouvoir prononcer son licenciement.

Dans l'attente de la parution de l'encadrement réglementaire des motifs de licenciement, des obligations de reclassement et de la procédure de fin de contrat annoncé par [l'article 49 de loi du 12 mars 2012](#), la mise en œuvre du principe général du droit implique que l'administration qui entend pourvoir par un fonctionnaire l'emploi occupé par un agent contractuel titulaire d'un contrat à durée indéterminée :

- propose à l'agent concerné un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi ;
- licencie l'agent, uniquement si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant, ou bien si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite.

 Avis du [CE n° 365139](#) du 25 septembre 2013



Notre éclairage

La question de la légalité du motif du licenciement avait été auparavant tranchée en sens opposé par deux cours administratives d'appel : [CAA Marseille n° 08MA04753](#) du 19 mars 2010 et CAA Bordeaux du 29 juin 2009, [n° 07BX01430](#).

Pour mémoire, le juge administratif avait déjà dégagé un principe général du droit obligeant l'administration à chercher une solution de reclassement avant de prononcer le licenciement d'un agent contractuel pour **suppression d'emploi**. D'abord limité aux agents recrutés en contrat à durée indéterminée ([CAA Marseille n° 08MA01641](#) du 30 mars 2010), l'application de ce principe général du droit a ensuite été étendue aux agents contractuels de droit public dès lors qu'ils occupent un emploi permanent ([CAA Lyon n°11LY03037](#) du 19 juin 2012). S'agissant des agents recrutés pour une durée déterminée, l'obligation de reclassement s'impose « dans la limite de la durée de leur contrat » ([CAA Lyon n° 10LY02708](#) du 7 juillet 2011).

L'avis du Conseil d'État complète le champ d'application de la protection des agents contractuels dans le cas où l'administration envisage de pourvoir leur poste par un fonctionnaire. Pour l'heure, cette extension concerne les agents recrutés en contrat à durée indéterminée.

Non respect des prescriptions minimales en matière de temps de travail : conséquences

Ne peut être regardé comme une faute disciplinaire l'accident de la circulation causé par un policier municipal avec son véhicule de service suite à son endormissement au cours d'une patrouille nocturne, alors que son rythme de travail était illégal.

En effet, l'organisation du temps de travail des policiers municipaux comportait une amplitude de travail maximale de 14 heures par journée de 24 heures (au lieu de 12 heures selon la réglementation) et un temps de repos de 7 heures entre la fin du service et la reprise du service (au lieu de 11 heures). Dans les circonstances de l'espèce, l'accumulation d'une fatigue liée à ce rythme de travail illégal a été considérée comme la cause de l'endormissement de l'agent.

La commune a commis une erreur de droit en sanctionnant illégalement l'intéressé auquel le juge administratif accorde la somme de 2 000 euros en réparation des conséquences dommageables de la sanction illégale sur sa santé et sa carrière.

 [CAA Marseille n° 11MA02735](#) du 4 juin 2013

Absence de calendrier des concours dans la fonction publique territoriale : causes

Il n'est pas envisagé de mettre en place, au niveau national, une base de données unique des concours de la fonction publique territoriale actualisée dès la publication de l'arrêté d'ouverture des concours.

Si cette base de données serait de nature à faciliter l'information des candidats sur les centres de gestion organisateurs et le nombre de postes offerts, elle risquerait d'avoir un effet contre-productif au regard des mesures destinées à lutter contre le nomadisme des candidats. En effet, guidés uniquement par le nombre de postes offerts, certains candidats s'inscrivent à des concours ouverts sur des zones du territoire où ils ne souhaitent pas être recrutés en cas de réussite. Cette situation alourdit le coût du concours lié à un taux d'absentéisme important et fausse le lien qui doit exister entre la liste d'aptitude et le nombre des postes qui ont été ouverts pour répondre aux besoins des collectivités du territoire sur lequel le concours a été organisé.

 [QE n° 71692](#) publiée au JOS (Q) du 22 août 2013, p. 2457

Don de jours d'ARTT à un parent d'enfant gravement malade : rejet de la proposition

Le Gouvernement n'envisage pas de modifier le statut de la fonction publique pour autoriser un agent à renoncer à tout ou partie de ses droits acquis au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (jours d'ARTT), au bénéfice d'un autre agent désireux de s'occuper d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave.

Si une proposition de loi allant dans ce sens a été adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale le 25 janvier 2012, la procédure n'a pas été menée à son terme.

 [QE n° 5107](#) publiée au JOS (Q) du 22 août 2013, p. 2457