



PASSERELLE

La rubrique Info du Pôle Conseil et Accompagnement statutaire
du Centre Départemental de Gestion de Loir-et-Cher

ACTUALITE STATUTAIRE

31 janvier 2014

Au sommaire de l'actualité statutaire :

- La réforme des retraites page 2
- La modernisation de l'action publique territoriale page 3

En fin de PASSERELLE :

- Le rappel des échéances à venir page 5
- Vos interlocuteurs
suite à la création du Pôle Conseil et accompagnement statutaire page 6

REFORME DES CATEGORIES B ET C

Les décrets sont parus au Journal Officiel du 31 janvier 2014

UN NOUVEAU NUMERO DE PASSERELLE
vous parviendra en février

Source :

*Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite.
Journal Officiel du 21 janvier 2014*

1. La durée d'assurance nécessaire pour le bénéfice d'une pension de retraite à taux plein est progressivement relevée pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1958 :

- 167 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960 ;
- 168 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1961 et le 31 décembre 1963 ;
- 169 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1964 et le 31 décembre 1966 ;
- 170 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1967 et le 31 décembre 1969 ;
- 171 trimestres, pour les assurés nés entre le 1er janvier 1970 et le 31 décembre 1972 ;
- 172 trimestres, pour les assurés nés à partir du 1er janvier 1973. »

Par dérogation, pour les agents en catégorie active, la durée de service exigée sera celle exigée pour les fonctionnaires atteignant cet âge l'année à compter de laquelle la liquidation peut intervenir.

Exemple :

L'agent né en 1961 en catégorie active peut partir à la retraite à 57 ans en 2018. Pour bénéficier d'un taux plein, il doit justifier de la durée de services exigée pour les fonctionnaires ayant 60 ans en 2018, c'est-à-dire ceux nés en 1958 : 167 trimestres.

2. Les règles de cumul Emploi/Retraite ont été modifiées.

Désormais, il semble nécessaire que l'agent ait rompu « tout lien professionnel » avec tout employeur d'un régime de retraite légalement obligatoire et liquidé toutes ses pensions personnelles afin de bénéficier de ce cumul. Bien que cotisant au régime de retraite, il ne pourra acquérir de nouveaux droits.

3. Un compte personnel de prévention de la pénibilité est créé pour les agents de droit privé.

Dans la fonction publique, il ne concerne que **les seuls agents régis par le droit privé** travaillant pour des employeurs de droit public. Ils peuvent ainsi bénéficier au régime général d'une majoration de leur durée d'assurance et les trimestres acquis à ce titre sont réputés avoir donné lieu à cotisation pour bénéficier du dispositif des carrières longues. Rappelons que dans la fonction publique territoriale, cette pénibilité est reconnue pour certains postes via le dispositif de la catégorie active, permettant aux agents concernés de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

4. L'âge d'ouverture des droits à pension est abaissé pour les fonctionnaires atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 50%.

Auparavant, ce taux était fixé à 80%. Ces agents peuvent ainsi partir à la retraite de manière anticipée.

A titre transitoire, pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est prise en compte pour l'appréciation des conditions requises.

Un décret est attendu afin de permettre l'application de cette nouvelle disposition au régime de la CNRACL.

Source :

Loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles
Journal Officiel du 28 janvier 2014

Il ne s'agit pas ici de développer l'ensemble des dispositions de la loi, notamment la création des métropoles (ensemble de plus de 400 000 habitants dans une aire urbaine de plus de 650 000 habitants) ou l'abaissement du seuil de création d'une communauté urbaine (250 000 habitants, au lieu de 450 000 habitants), mais de mettre en lumière les dispositions susceptibles d'impacter la gestion des petites et moyennes structures correspondant à la taille des collectivités et établissements publics affiliés au Centre Départemental de Gestion de Loir-et-Cher.

1. Sécurisation juridique du dispositif des services communs (article 67)

Il s'agit de préciser le régime juridique des services communs créés par la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales, dans le but de faciliter la mutualisation des moyens notamment entre :

- un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI) et une ou plusieurs de ses communes membres pour l'exercice par les communes de compétences qui n'ont pas été transférées à l'établissement public ;
- un EPCI et un ou des établissements publics dont il est membre, ou le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché

Pourront être confiées à un service commun, l'exercice de missions opérationnelles ou fonctionnelles en matière de gestion du personnel, de gestion administrative et financière, informatique, expertise juridique et instruction de projets de décision prises par les maires au nom de la commune ou de l'Etat.

Il est précisé que les services communs, gérés par l'EPCI et chargés de l'exercice de missions fonctionnelles en matière de gestion du personnel ne peuvent être chargés des missions incombant aux Centres de Gestion (CDG) pour les communes et établissements publics obligatoirement affiliés. Ainsi, ces derniers restent rattachés aux Commissions administratives paritaires (CAP) organisées par le CDG et, le cas échéant, au Comité technique, si l'effectif est en deçà du seuil des 50 agents.

S'agissant de la situation des fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun, le présent article vise à remplacer le régime de mise à disposition par un transfert de plein droit à l'EPCI des agents communaux après avis de la CAP (pour les fonctionnaires) ou de la future commission consultative paritaire (pour les agents non titulaires). Ces agents, conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire ainsi que, à titre individuel, leur contrat pour les agents non titulaires.

Les effets des mises en commun sont réglés par convention, après établissement d'une fiche d'impact, annexée à la convention, décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents. La convention et ses annexes sont soumises à l'avis du ou des comités techniques compétents.

2. Principe du maintien des indemnités et droits acquis pour tous les personnels concernés par une réorganisation entraînant un changement d'employeur (article 69)

Il s'agit de sécuriser la situation des agents changeant d'employeur en raison de la transformation de l'établissement public de coopération intercommunale qui les emploie. Dès lors qu'un tel EPCI change de statut, par exemple par le biais d'une fusion ou d'une transformation, ses agents ont la garantie de conserver le bénéfice du régime indemnitaire le plus avantageux, mais également, à titre individuel, les avantages acquis au titre du complément de rémunération avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le texte prévoit également la possibilité pour la collectivité ou l'établissement d'accueil que soit versée aux agents territoriaux concernés une indemnité compensant la mobilité géographique résultant d'une réorganisation des services, sur le modèle de l'indemnité que perçoivent les agents de l'État dans des conditions similaires.

Le II de l'article rend obligatoire l'ouverture d'une négociation sur l'action sociale au sein des comités techniques, sous réserve que l'établissement ou le service d'accueil compte au moins cinquante agents, dans deux cas de figure :

- création ou fusion d'un EPCI à fiscalité propre ;
- mise en place d'un service unifié (art. L. 5111-1-1), d'un service communal mis à disposition d'un établissement public (art. L. 5211-4-1) ou d'un service commun (art. L. 5211-4-2).

3. Vers une pérennisation de l'entretien professionnel et la suppression de la notation (article 69 - II)

Au 1^{er} janvier 2015, la notation est supprimée. A compter de cette date, et sous réserve de la parution d'un décret, l'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fondera sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.

Le chapitre VI de la loi statutaire du 26 janvier 1984 est modifié en ce sens.

D'ici 2015, la loi du 27 janvier 2014 prolonge l'expérimentation de l'entretien professionnel pour les années 2012, 2013 et 2014.

4. Obligation de formation pour le fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé (article 70)

Cet article oblige tout fonctionnaire dont l'emploi est supprimé en raison d'une réorganisation à suivre, pendant la période de prise en charge par le centre de gestion ou par le centre national de la fonction publique territoriale, une formation afin de faciliter son reclassement.

Le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale sont tenus de lui proposer une telle formation.

5. La création de pôles d'équilibre territoriaux et ruraux (article 79)

Le présent article met en place une nouvelle structure de coopération, de développement et d'aménagement entre établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, destinée aux zones rurales.

Ces pôles sont ainsi le pendant des métropoles, destinés à créer une dynamique dans les territoires ruraux.

Le pôle d'équilibre territorial et rural est constitué par délibérations concordantes des organes délibérants des EPCI concernés et est approuvé par arrêté du représentant de l'Etat. Il prend la forme juridique d'un syndicat mixte.

Un syndicat mixte porteur d'un projet de pays, au sens de la loi n° 95-115 du 4 février 1995, sera automatiquement transformé en pôle par arrêté du représentant de l'Etat sauf délibération contraire des communautés membres (2/3 des communautés représentant la moitié de la population ou l'inverse).

L'ensemble des personnels du syndicat mixte sera réputé relever du pôle d'équilibre territorial et rural, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes.

CALENDRIER
LES ECHEANCES A VENIR

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES
11 mars 2014

Date limite d'envoi des documents
14 février 2014

POLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT STATUTAIRE

VOS INTERLOCUTEURS

