



# PASSERELLE

N° 20

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

**ACTUALITE STATUTAIRE**

**7 janvier 2016**

Au sommaire de l'actualité statutaire, dans l'ordre de parution au Journal Officiel :

- La loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

(NOR : FCPX1519907L).

J.O., n°302, 30 décembre 2015

- Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

(NOR : RDFB1515505D).

J.O., n°303, 31 décembre 2015

## Ce que prévoit la loi de finances pour 2016

La loi de finances pour 2016, en son article 148, prévoit deux dispositions issues de la négociation sur les parcours professionnels, carrières et rémunération :

- la transformation de primes en points d'indice
- une cadence unique d'avancement d'échelon

### **La transformation de primes en points d'indice**

Il est prévu un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires civils, ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire, dans la limite de forfaits annuels fixés pour chacune des catégories. Un décret précisera la liste des indemnités non prises en compte pour le calcul de l'abattement ainsi que les modalités de mise en œuvre de celui-ci.

Au regard des discussions intervenues lors de l'examen du texte par les parlementaires, il s'agit de transformer une partie du montant indemnitaire en points d'indice majorés qui seront intégrés aux grilles indiciaires (respectivement 9, 6, et 4 points pour les catégories A, B et C).

Comme les sommes transférées seront intégrées au traitement, et à ce titre soumises à retenue pour pension civile, le montant de l'augmentation sera supérieur à celui de l'abattement sur primes, pour éviter une diminution du salaire net. Ainsi, « les catégories C gagneront quatre points d'indice, soit 222 euros par an, et les catégories B six points d'indice, soit 333 euros par an, tandis qu'on supprime 278 euros de primes, et les catégories A, neuf points d'indice, soit 500 euros par an, tandis que l'on supprime 389 euros de primes », a détaillé, Marylise Lebranchu, Ministre de la Fonction Publique.

### **Une cadence unique d'avancement d'échelon dans les trois fonctions publiques**

L'article 78 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est modifié.

L'avancement d'échelon reste fondé sur l'ancienneté mais il pourra également reposer « lorsque les statuts particuliers le prévoient » sur la valeur professionnelle selon un contingentement qui sera défini par décret.

Nous pouvons penser que les décrets d'applications permettant la mise en œuvre de ces deux nouvelles dispositions devraient paraître rapidement.

En effet, la loi de finances fixe un calendrier d'application.

Ainsi, les dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux fonctionnaires de catégorie B et à certains fonctionnaires de catégorie A de la filière médico-sociale jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2016, et pour les autres fonctionnaires jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Entre 2016 et 2020, les dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (il s'agit notamment de la revalorisation des grilles indiciaires) peuvent rétroagir, au plus tôt, au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ainsi qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Ce que prévoit le décret du 29 décembre 2015

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale a pour objet d'améliorer les conditions d'emploi, de gestion, de reclassement et de fin de fonctions des agents contractuels (on ne parle plus d'agents non titulaires), en modifiant le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Ce texte introduit également dans diverses procédures l'obligation de saisir la future Commission consultative paritaire (équivalent de la Commission administrative paritaire pour les fonctionnaires). A ce jour, le décret permettant sa mise en place n'est pas paru.

### **Des règles d'embauche précisées**

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.

*A noter : Ces nouvelles dispositions devront être mentionnées dans les contrats :*

*- pour les contrats à durée déterminée (CDD) en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2016 : lors de leur éventuel renouvellement*

*- pour les contrats à durée indéterminée (CDI) : au plus tard le 30 juin 2016*

*Les modèles de contrat disponibles sur notre site seront réactualisés en ce sens.*

Le motif précis du recrutement doit être indiqué pour les emplois non permanents, contrats de remplacements et dans les cas de vacance temporaire.

Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat.

Le contrat peut comporter une période d'essai qui est encadrée et fixée en fonction de la durée du contrat. Pour que la période d'essai trouve à s'appliquer et qu'elle puisse être renouvelée, des stipulations en ce sens doivent figurer au contrat.

Les conditions de recrutement des agents contractuels de nationalité étrangère sont également précisées.

*A noter : parmi les conditions de recrutement, notons que l'agent qui a déjà été employé par une collectivité territoriale ou un établissement public devra fournir les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics. Ces certificats seront annexés au contrat de travail.*

### **Une rémunération encadrée**

Le décret fixe des critères objectifs pour la détermination par l'autorité territoriale de la rémunération des agents contractuels : fonctions occupées, qualification requise pour leur exercice, qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Il prévoit la réévaluation des rémunérations de ces agents au minimum tous les trois ans pour les personnels en CDI. Celle-ci est réalisée au vu de l'évolution des fonctions ou des résultats de l'entretien professionnel.

Ce dernier, auparavant prévu tous les trois ans et réservé aux agents en CDI, est dorénavant annuel et ouvert aux agents bénéficiant d'un contrat d'une durée supérieure à un an ou d'un CDI. Il se déroule selon des règles identiques à celles qui s'appliquent aux agents titulaires.

*A noter : Si ce décret entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les dispositions relatives à l'entretien professionnel s'appliquent aux activités professionnelles postérieures à cette date.*

## Mise en cohérence des règles de calcul de l'ancienneté

Le décret met en cohérence les règles de calcul de l'ancienneté pour l'octroi de certains droits (droits à congés, à formation, à réévaluation de la rémunération, à l'accès aux concours internes, au versement de l'indemnité de licenciement) avec celles introduites par la loi du 12 mars 2012 dans la loi du 26 janvier 1984 pour la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.

*A noter : 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.*

## Clarification des règles de fin de contrat et de reclassement

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. Ce certificat contient exclusivement les mentions suivantes :

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

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.

Des précisions prenant en compte les évolutions jurisprudentielles sont apportées quant aux motifs de licenciement et à la procédure.

Il en est de même s'agissant du droit à reclassement : ouvert aux agents en CDI, il concerne également les agents en CDD sur des emplois permanents si le terme du contrat est postérieur à la date de demande de reclassement. L'emploi de reclassement est proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

### CALENDRIER

#### LES ECHEANCES A VENIR

#### COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

25 février 2016

Date limite de envoi des dossiers au Centre de Gestion

27 janvier 2016

#### COMITE TECHNIQUE

3 mars 2016

Date limite de envoi des dossiers au Centre de Gestion

3 février 2016