



O
I
N
F
O
G
D
C

I - Agenda

■ AVIS DE PUBLICITÉ - CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Concours et Examens	Dates	Centre de Gestion organisateur	Périodes
Puéricultrice Cadre de santé (catégorie A) (concours interne sur titres et externe)	<u>Epreuves :</u> 1 ^{er} avril 2014	CDG 35 pour le Grand Ouest	<i>Retrait des dossiers auprès du centre organisateur par voie postale ou par télécopie sur le site www.cdg35.fr du 17/12/2013 au 22/01/2014</i> <u>Dépôt auprès du CDG 35 :</u> jusqu'au 30/01/2014
Puéricultrice Cadre supérieur de santé (catégorie A) (examen professionnel)	<u>Epreuves :</u> 1 ^{er} avril 2014	CDG 35 pour le Grand Ouest	<i>Retrait des dossiers auprès du centre organisateur par voie postale ou par télécopie sur le site www.cdg35.fr du 17/12/2013 au 22/01/2014</i> <u>Dépôt auprès du CDG 35 :</u> jusqu'au 30/01/2014

N.B. : De plus amples informations sur les conditions d'inscription, la nature, les dates et lieux des épreuves sont consultables sur les sites des organisateurs indiqués ci-dessus.

■ ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES / RECENSEMENT DES EFFECTIFS

Les élections des représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) et aux Comités Techniques (CT) se dérouleront le 4 décembre 2014 (date prévisionnelle).

La première étape de ces scrutins est le recensement des effectifs appréciés au 1^{er} janvier 2014. Il permettra de déterminer le nombre de représentants siégeant à ces instances.

Des documents à compléter ont été transmis à chaque collectivité le 18 décembre 2013.

Ils devront impérativement être transmis au centre de gestion, par courrier, avant le 20 janvier 2014.

Pour consulter et télécharger les courriers, notices, modèles de délibération et listes vierges, vous pouvez consulter, sur le site du centre de gestion www.cdg56.fr, la rubrique "Evènements à retenir – Elections professionnelles 2014".

Pour toutes questions : electionspro2014@cdg56.fr

■ GESTION DES CARRIÈRES

✓ Commissions administratives paritaires : prochaine réunion

- Jeudi 13 février 2014 (notation – avancement d'échelon – dossiers divers)

Date limite de réception des dossiers divers complets au centre de gestion : vendredi 17 janvier 2014

✓ Avancement de grade

Les tableaux annuels d'avancement de grade dressés pour l'année 2013 par les collectivités territoriales affiliées, après avis des commissions administratives paritaires, doivent être transmis au centre de gestion qui en assure la publicité (*articles 79 et 80 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée*). Ces tableaux sont consultables au siège, service Gestion des carrières de 9 h à 12 h et de 13 h 30 à 17 h.

✓ Promotion interne 2014

Les dossiers délivrés par le centre de gestion sur demande écrite de la collectivité (par courrier, par fax au n° 02 97 68 16 01 ou par e-mail : jdanolectam@cdg56.fr) devront être renvoyés dûment complétés pour le **MARDI 7 JANVIER 2014 IMPERATIVEMENT**. (cf. circulaire du CDG 56 n° [13-19](#) du 21 octobre 2013).

✓ Notation 2013

Les fiches de notation sont à renvoyer pour le **7 janvier 2014**.

Les collectivités qui ont opté pour l'expérimentation de l'entretien professionnel doivent adresser au centre de gestion une copie des comptes-rendus.

✓ Avancements d'échelons 2014

Au 1^{er} janvier 2014 voire au 1^{er} février, l'échelonnement indiciaire (indices et durées de carrière) de la catégorie C devrait être modifié. Dans l'attente de la parution des décrets annoncés et considérant que les reclassements auront un impact sur le déroulement de carrière, les tableaux des possibilités d'avancement d'échelon 2014 seront transmis ultérieurement pour cette catégorie de personnel. Par contre, ceux concernant les fonctionnaires des catégories A et B seront adressées prochainement.

■ COMITÉ TECHNIQUE DÉPARTEMENTAL : prochaines réunions

- Mercredi 19 février 2014 à 9 h (*réception des dossiers jusqu'au 29 janvier 2014*)

- Mardi 22 avril 2014 à 9 h (*réception des dossiers jusqu'au 1^{er} avril 2014*)

- Mardi 17 juin 2014 à 9 h (*réception des dossiers jusqu'au 27 mai 2014*)

II - Informations pratiques

■ RETRAITES

✓ Cohortes 2014 – Droit à l'information

Les agents nés en 1954 et 1959 recevront une estimation indicative globale de pension (EIG) en 2014.

Les agents nés en 1964 – 1969 – 1974 et 1979 seront quant à eux destinataires d'un relevé individuel de situation (RIS).

Les dossiers sont à compléter, dès à présent dans les applications "Préliquidation de pension " (pour l'EIG) et "gestion des comptes individuels retraite" (pour le RIS) sur la plateforme CNRACL.

Seuls les agents dont les dossiers sont incomplets pour la CNRACL apparaissent dans les portefeuilles et doivent être renseignés et transmis à la CNRACL.

✓ **N4DS 2013 et affiliations CNRACL**

Avant d'établir la N4DS 2013, il vous appartient de vérifier si tous les agents relevant de la CNRACL sont affiliés à la Caisse.

Une liste de vos agents affiliés est à votre disposition sur la plateforme CNRACL (accès aux services, affiliation, vos agents affiliés).

Pour tous les agents recrutés en 2013 et pour ceux atteignant le seuil de 28 h, l'affiliation doit être transmise dans les meilleurs délais (directement sur la plateforme rubrique affiliation ou en téléchargeant le bordereau d'affiliation sur le site www.cdg56.fr rubrique CNRACL).

■ **NOUVEAUTÉS DANS LE FONDS DOCUMENTAIRE SUR LE SITE www.cdg56.fr**

✓ **Circulaires**

- Sécurité sociale – Plafond des cotisations (circulaire n° 13-22 du 19 novembre 2013)
- Le compte épargne-temps (circulaire n° 13-23 du 25 novembre 2013)

✓ **Guides – fiches pratiques**

- Le traitement indiciaire (fiche pratique n° 13-01)
- Prescription en matière de rémunération dans la fonction publique territoriale (fiche pratique n° 13-02)

III - Actualité statutaire

POSITIONS STATUTAIRES

■ **Groupements d'intérêt public - Personnels**

La circulaire du 17 septembre 2013 présente et commente les dispositions du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des **groupements d'intérêt public (GIP)** ; voir CDG Info n° 13-04).

Elle précise le cadre de gestion des personnels des groupements d'intérêt public soumis à un régime de droit public, la détermination des instances de représentation de ces personnels, ainsi que les conditions d'exercice du droit syndical. Elle apporte enfin des précisions sur le mécanisme de droit d'option et comporte des dispositions transitoires.

I - Le recrutement des personnels d'un GIP (article 109 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011)

Le recrutement s'effectue par la mise à disposition de personnel. L'expression "mise à disposition" utilisée dans ce cadre ne recouvre pas uniquement la simple notion statutaire mais doit être prise dans une acception plus large, incluant par exemple le détachement. Malgré tout, la mise à disposition en tant que procédure statutaire semble être l'outil de recrutement le mieux adapté.

• Personnel mis à disposition du groupement par ses membres

- ✓ Mise à disposition d'agents publics (entendue ici au sens statutaire, donnant lieu à remboursement, conformément au statut général)

- Fonctionnaires titulaires
- Agents non titulaires de droit public en contrat à durée indéterminée (CDI) Le décret du 5 avril 2013 crée ici un régime particulier : agents en CDI employés par une personne morale de droit public membre du groupement (accord préalable de l'agent, convention de mise à disposition pour une durée maximale de trois ans renouvelable dans la limite totale de six ans)

- ✓ Mise à disposition de salariés de droit privé (article 3 du décret du 5 avril 2013)

Pendant la mise à disposition, formalisée par convention, ces personnels restent régis par les stipulations de leur contrat de travail. Le salarié est cependant soumis aux mêmes obligations et règles déontologiques que les autres personnels du groupement.

- ✓ Mise à disposition de personnels au titre de la contribution aux ressources d'un groupement

Dans ce cas, la mise à disposition est analysée comme valant participation aux ressources du GIP. Cela doit avoir été prévu dans la convention constitutive. Il n'y a donc pas de contrepartie financière.

- ✓ Le détachement de fonctionnaires

- Fonctionnaires civils : il s'agit ici d'un "détachement sur contrat", en l'absence au sein du GIP de corps ou cadre d'emplois d'accueil. Cet emploi ne conduit donc pas à pension au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite. La durée du détachement ne peut excéder trois ans. Le contrat est renouvelable deux fois par reconduction expresse.
- Le détachement de militaires s'effectue dans les conditions et formes prévues à l'article R.4138-36 du code de la défense.

• Agents relevant d'une personne morale de droit public, non membre du GIP, et placés dans une position conforme à leur statut

- ✓ Agents publics mis à disposition du groupement par des personnes morales de droit public, non membres du groupement

Cette mise à disposition a lieu dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire contre remboursement.

- Pour les fonctionnaires, la mise à disposition s'effectue dans les conditions prévues par le statut général

- La mise à disposition des agents non titulaires de droit public concerne ceux employés à durée indéterminée, selon le volet de la fonction publique dont ils relèvent.
- ✓ Le détachement de fonctionnaires civils et militaires s'effectue dans le cadre du statut général de la fonction publique et des dispositions du code de la défense.

- **La situation du directeur d'un GIP**

Le directeur assure le fonctionnement du GIP sous l'autorité de l'assemblée générale et du conseil d'administration. Les modalités de sa désignation et de l'exercice de ses fonctions sont fixées par la convention constitutive.

- **Le recrutement et les conditions d'emploi des personnels contractuels d'un GIP**

Ces personnels sont constitués, d'une part, par des fonctionnaires civils et militaires "détachés sur contrat" et, d'autre part, par des agents contractuels recrutés à titre complémentaire.

On distingue ainsi :

- ✓ les dispositions applicables aux personnels recrutés par contrat
- ✓ le recrutement spécifique
 - Pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications spécialisées
 - Pour assurer le remplacement d'un agent temporairement absent, pour faire face à une vacance temporaire ou en cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité
- ✓ Autres dispositions relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels
 - La formation au sein d'un GIP
 - La protection sociale complémentaire

- **Le bilan du recrutement des personnels et l'état prévisionnel des effectifs d'un GIP**

Dans ce cadre, un arrêté du Premier ministre déterminera les documents et informations permettant de vérifier la légalité de la convention constitutive d'un GIP et d'apprécier son contenu au regard de l'ensemble des intérêts généraux dont l'État a la charge. Ils sont adressés à l'autorité compétente pour son approbation. Parmi ces documents figure notamment un état prévisionnel des effectifs du GIP en équivalent temps pleins, faisant apparaître une estimation du coût global des rémunérations. L'état précise également la proportion des effectifs employés en fonction de leurs modalités de recrutement.

II – Les instances de représentation des personnels et la négociation au sein d'un GIP

- **Le comité technique**

Pour sa mise en place, qui est obligatoire quels que soient les effectifs, le texte renvoie, en l'adaptant aux spécificités du GIP, aux dispositions propres à la fonction publique d'Etat (décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, circulaire d'application du 22 avril 2011).

Le nombre de représentants du personnel ne peut excéder 10. Il est préférable pour la qualité du dialogue social, si l'effectif total le permet, de prévoir la désignation d'au moins deux membres titulaires.

La création d'un comité technique unique pour plusieurs GIP poursuivant le même objet est envisageable.

Leur mise en place devrait être effective fin 2013, début 2014.

- **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Il est ici fait application aux GIP des dispositions générales applicables à la fonction publique de l'Etat (décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique).

- **La commission administrative paritaire**

Elle est créée dans chaque GIP dans les conditions applicables aux agents non titulaires de l'État (article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

- **La négociation**

Les dispositions concernant les organisations syndicales dans la fonction publique sont applicables aux GIP (article 8 bis loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

III – Les conditions d'exercice du droit syndical dans un GIP

Les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique sont reprises et adaptées aux spécificités des GIP (décret n° 82-447 du 28 mai 1982).

IV – Mécanisme du droit d'option et dispositions transitoires

- A titre de disposition transitoire et **dérogatoire**, est prévu un **maintien des garanties collectives des personnels en fonction à la date de promulgation de la loi du 17 mai 2011, pendant une durée de 4 ans.**
- Dans le cadre du **droit d'option du GIP entre régime de droit public ou régime de droit privé**, pour les agents recrutés directement par le groupement, la circulaire détaille les conditions d'organisation de ce droit d'option, notamment en terme de chronologie, en fonction des situations (GIP créés avant ou après la publication du décret du 5 avril 2013).

Enfin, la circulaire contient en annexe un modèle de convention type de mise à disposition d'un salarié de droit privé, ainsi qu'une convention type de partenariat et de mutualisation relative à la formation des agents d'un GIP.

Circulaire NOR [n° RDFS1323112C](#) du 17 septembre 2013 relative à la mise en œuvre du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public.

RÉMUNÉRATION

■ NBI encadrement

Un fonctionnaire territorial exerçant les fonctions de **responsable administratif** dans une mairie annexe a sollicité l'octroi de la nouvelle bonification indiciaire au titre de ses fonctions. Il s'agit de la NBI pour "encadrement d'un service administratif comportant au moins vingt agents". En l'espèce, le service administratif dont il est question était constitué en majorité d'agents exerçant des fonctions techniques.

Cette demande a fait l'objet d'un rejet que l'intéressé a contesté devant le Tribunal administratif de Nîmes. Ce dernier a annulé la décision de la commune et a enjoint la collectivité d'attribuer la NBI à l'agent. Le juge administratif a en effet considéré que la nature des fonctions exercées dans le service

était sans incidence sur l'appréciation du droit au versement de la NBI "encadrement" pour l'agent, au titre de sa responsabilité administrative. La commune s'est pourvue en cassation contre ce jugement.

La Haute juridiction rappelle tout d'abord que la nouvelle bonification indiciaire est attribuée pour certains emplois comportant une technicité ou une responsabilité particulière dans des conditions fixées par décret (loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 article 27). Les règles applicables aux fonctionnaires territoriaux sont issues du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale. Une liste **exhaustive** des fonctionnaires concernés figure en annexe de ce texte réglementaire. Le tableau n° I de cette annexe, relatif aux "fonctions de direction, d'encadrement assorties de responsabilités particulières, comporte une mention "encadrement d'un service administratif comportant au moins 20 agents, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée".

En l'espèce, le Conseil d'État considère au contraire du juge de première instance, que pour cette NBI "encadrement d'un service administratif", outre les missions et fonctions du bénéficiaire, la nature de l'activité du service doit être également appréciée. Cette dernière étant technique et non administrative, compte tenu des fonctions exercées par les agents qui composent le service, et bien que l'agent administratif remplisse la condition d'encadrement, la NBI ne peut lui être attribuée.

► **Le Conseil d'État apporte des précisions sur les conditions d'attribution de la NBI pour encadrement d'un service administratif. Dans sa réflexion, l'autorité territoriale ne doit pas uniquement prendre en considération la qualité du bénéficiaire. Il lui revient d'apprécier en premier lieu la nature de l'activité du service. Si l'activité du service est administrative, quelle que soit le statut des personnels encadrés et si les conditions tenant au nombre d'agents encadrés sont remplies, le responsable du service est éligible à la NBI.**

Conseil d'État 26 avril 2013, commune d'Avignon, [n° 352683](#)

■ **Régime indemnitaire – Conseiller territorial des activités physiques et sportives – Indemnité de sujétions**

Un arrêté du 20 novembre 2013 fixe un nouveau **taux de référence annuel** pour l'**indemnité de sujétions** dont peuvent bénéficier les agents du **cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives**.

Ce taux est fixé jusqu'au 31 décembre 2014 à **4960 euros**. La valeur de l'ancien taux était de 4510 euros.

Le Guide pratique "Primes et indemnités dans la fonction publique territoriale" du CDG 56 est modifié en conséquence.

[Arrêté du 20 novembre 2013](#) fixant le taux de référence annuel de l'indemnité de sujétions allouée aux conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.

■ **Gratification des stagiaires de l'enseignement supérieur**

Le **CDG Info n° 13-08** a présenté les dispositions issues de l'article 27 de la loi n° 21013-660 du 22 juillet 2013 modifiant l'article L.612-11 du code de l'éducation qui étendent l'obligation légale de gratification des stagiaires de l'enseignement supérieur. Cette dernière concernant jusqu'à présent le secteur privé est désormais étendue à tout autre organisme d'accueil, dont les administrations publiques.

Pour mémoire, cette gratification est fixée à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour les stagiaires accueillis dans les administrations de l'État (article D.612-60 du code de l'éducation).

Dans sa rédaction actuelle, le texte n'inclut pas dans son champ d'application les collectivités territoriales.

Un **décret d'application** doit régir les conditions d'application de la réforme dans ces administrations à compter de la **rentrée universitaire 2014**.

Dans l'attente de sa parution, les conventions de stage signées par les collectivités territoriales peuvent être conclues sans imposer une telle gratification.

L'absence de dispositions particulières aux collectivités territoriales a été soulevée dans le CDG Info n° 13-08. Les collectivités territoriales ont donc été invitées à cette occasion à appliquer à leurs futurs stagiaires de l'enseignement supérieur les règles applicables à ceux accueillis dans les administrations de l'État.

Aujourd'hui, l'instruction du ministère de l'enseignement supérieur en date du 25 octobre 2013 écarte explicitement l'obligation de gratification.

Cependant il est conseillé, dans un souci de bonne pratique, d'organiser l'accueil des étudiants en stage en se référant aux règles applicables dans les entreprises et les administrations de l'État. Par souci d'équité, les collectivités territoriales demeurent libres de prévoir le principe de la gratification par délibération.

Instruction [DGESIP A1 n° 2013-0803](#) du 25 octobre 2013, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

■ Congés bonifiés - Mayotte

Le **congé bonifié** constitue un congé spécifique et consiste en une **bonification du congé annuel ordinaire**. Il s'exerce sous la forme d'un voyage aller – retour entre le territoire européen de la France où l'agent intéressé exerce ses fonctions et un des territoires prévus par la loi. Pour mémoire, il donne droit, outre la bonification du congé annuel, à la prise en charge des frais de voyage ainsi qu'à un supplément de rémunération.

La **loi du 15 novembre 2013** vient modifier l'article 57 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Elle ajoute **la collectivité de Mayotte** à la liste des territoires dont les agents qui en sont originaires, peuvent prétendre à l'octroi d'un congé bonifié.

Les textes réglementaires relatifs au congé bonifié seront modifiés pour permettre la mise en application de cette disposition.

La circulaire CDG56 « **Congés annuels** » sera mise à jour en conséquence.

Loi [n° 2013-1029](#) du 15 novembre 2013 portant diverses dispositions relatives à l'outre-mer

DROITS ET OBLIGATIONS

■ Protection des fonctionnaires - Témoignage

La loi du 6 décembre 2013 modifie la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. Elle prend en compte dans un objectif de protection des agents le cas où celui-ci constaterait dans l'exercice de ses fonctions des faits susceptibles d'être qualifiés de crime ou délit.

Un nouvel article "6 ter A" est ainsi ajouté à la loi du 13 juillet 1983. Il prévoit qu'**aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.**

Loi [n° 2013-1117](#) du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière, article 35.II

CESSATION DE FONCTIONS

■ CNRACL - Droits à pension –Taux plein

Le décret du 13 décembre 2013 fixe à **166 trimestres**, la durée d'assurance nécessaire aux **assurés nés en 1957** pour bénéficier d'une **pension de retraite à taux plein** sans décote.

Décret [n° 2013-1155](#) du 13 décembre 2013 relatif à la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et à la durée de services et bonifications nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite applicable aux assurés nés en 1957.

