

Dans ce numéro :

- | Actualité du Centre de Gestion p.2-3
- | Officiel... p. 3-4
- | Informations partenaires p.4
- | Agenda p.4
- | ZOOM SUR....les obligations d'une collectivité publique qui reprend en régie la gestion d'une activité privée p.5-8
- | Le CDG répond à vos questions p.8-10

LES CONSÉQUENCES SUR LE PERSONNEL DE LA REPRISE EN RÉGIE D'UNE ACTIVITÉ PRIVÉE

Certaines collectivités envisagent une reprise en régie de certains services publics (crèche, service de restauration scolaire par exemple), confiés jusqu'alors à des prestataires privés.

Au-delà des aspects politiques et organisationnels de tels projets, l'un des enjeux majeurs de la reprise en régie concerne les personnels. Des règles précises doivent être suivies.

Le présent numéro présente les modalités de reprise de ces personnels.

Le point p.5-8

NOUS CONTACTER

Pôle Protection sociale et retraite

☎ 05 59 90 03 90 – ✉ 05 59 90 03 94
social@cdg-64.fr

Pôle Gestion statutaire et Pôle Expertise juridique

☎ 05 59 84 59 44 – ✉ 05 59 90 03 94
statut@cdg-64.fr

⇒ **CONTRAT GROUPE ASSURANCE STATUTAIRE**

Le Centre de Gestion a conclu avec la CNP (assureur) et SOFAXIS (courtier) un **contrat groupe d'assurance statutaire** pour la période **2017-2020**.

Ce contrat permet aux collectivités employant **jusqu'à 30 fonctionnaires affiliés à la CNRACL** de se garantir contre l'intégralité des risques statutaires avec une **franchise de 15 jours** par arrêt dans le cas de la maladie ordinaire.

Le taux de cotisation proposé (4,93% pour les fonctionnaires CNRACL / 1,00% pour les fonctionnaires et agents régime général) est **garanti sur les 4 années du contrat**. L'assiette de cotisation est obligatoirement constituée du traitement indiciaire et de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) ; les autres éléments de rémunération (supplément familial de traitement (SFT), régime indemnitaire, charges patronales) sont garantis au choix de la collectivité.

Les conditions de gestion du contrat, tels que le délai de déclaration de 6 mois ou la renonciation à résiliation pour sinistre, sont dérogatoires aux conditions d'assurance généralement proposées à une collectivité isolée.

Les collectivités souhaitant adhérer à ce contrat doivent impérativement renvoyer une délibération ou un **courrier d'intention avant le 31 décembre 2016**.

Pour toute question, le Pôle «Protection sociale et Retraite» se tient à votre disposition :

- | par téléphone au 05 59 90 03 90,
- | par mail à l'adresse suivante : social@cdg-64.fr

⇒ **PÔLE MISSIONS TEMPORAIRES – N'attendez pas et organisez dès à présent les remplacements pendant les vacances de Noël !**

UN SERVICE À LA CARTE (en fonction des besoins réels), **SIMPLE, SOUPLE, RAPIDE** intervenant sur **PLUS DE 15 MÉTIERS** des filières **ADMINISTRATIVE, TECHNIQUE, MÉDICO-SOCIALE ET ANIMATION**

Pour effectuer votre demande :

- | Complétez et renvoyez par mail la [demande d'intervention](#),
- | Vous recevrez un devis pour validation,
- | L'agent intervient aux dates et heures convenues.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez prendre contact avec Gaëlle LOPEZ, Responsable du Pôle Missions temporaires :

- | par téléphone au 05 59 84 59 44,
- | par mail à l'adresse suivante : statut@cdg-64.fr

⇒ COMITÉ TECHNIQUE INTERCOMMUNAL – RIFSEEP

La prochaine séance du CTI ayant lieu le 6 décembre 2016, **les saisines relatives au RIFSEEP** (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) **arrivées après le 7 novembre 2016** (date limite de réception des dossiers) **ne pourront pas être examinées lors de cette séance.**

Elles seront présentées lors de la prochaine séance du CTI.

Dans cette attente, il est rappelé que :

- | les textes relatifs à l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et à l'Indemnité d'Exercice de Missions de Préfecture (IEMP) demeurent en vigueur ;
- | la délibération fixant le régime indemnitaire au sein de la collectivité continue de produire ses effets tant qu'une nouvelle délibération relative au RIFSEEP n'a pas été adoptée par l'organe délibérant.

Ceci signifie que, au 1^{er} janvier 2017 et dans l'attente de la mise en place du RIFSEEP, les anciennes primes continueront d'être versées aux agents.

Pour les collectivités n'ayant pas saisi le CTI, il convient de s'inscrire rapidement dans cette démarche afin d'anticiper les évolutions induites par la mise en place du RIFSEEP au cours du premier trimestre de l'année 2017.

Rappel : l'avis du CTI doit être préalable à la délibération instituant ce nouveau régime indemnitaire. Une [documentation](#) et des [projets de rapport au CTI et délibération](#) sont disponibles sur le site du Centre de Gestion.

AGENDA

Les dates de réunions des instances médicales sont insérées sur le site Internet à l'adresse suivante : http://www.cdg-64.fr/CDG/GesP/CDG_GestCarr_Pro_Inst.asp
Les dates de réunions des instances statutaires sont insérées sur le site Internet à l'adresse suivante : http://www.cdg-64.fr/CDG/GesP/CDG_GestCarr_Gest.asp

⇒ DE NOUVEAUX TEXTES RELATIFS A LA MISE EN ŒUVRE DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNERATIONS (PPCR)

- | [Décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 modifiant, pour la fonction publique territoriale, certaines dispositions générales relatives aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C et B](#)
- | [Décret n° 2016-1382 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux](#)
- | [Décret n° 2016-1383 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n° 88-548 du 6 mai 1988 portant échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise](#)

Une information plus détaillée sera insérée dans le prochain bulletin. Une note de présentation sera disponible sur le site du Centre de Gestion au cours du mois de décembre 2016.

⇒ CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS ET SYNDICALES DE SALARIÉS

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a créé un fonds paritaire contribuant au **financement des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés**. Les collectivités locales et leurs établissements publics sont concernés par cette contribution.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les rémunérations versées aux agents sous contrat de droit privé employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics (contrats aidés, apprentis) sont assujetties à une contribution destinée à alimenter ce fonds paritaire, également appelée «contribution patronale au dialogue social». **Sont exonérés** les collectivités et établissements publics employant des apprentis et comptant moins de 11 agents du versement de cette cotisation pour ces personnels.

Pour plus d'éléments, vous pouvez consulter la [circulaire](#) d'application de l'ACOSS et son «Questions-Réponses».

Une note sera prochainement disponible sur le site du Centre de Gestion.

⇒ NBI ET COMMUNES NOUVELLES

Le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique territoriale prévoit, aux points 36 et 41 de son annexe, des fonctions éligibles spécifiques aux **fonctionnaires des communes de moins de 2 000 habitants**.

Il s'agit des agents qui exercent les fonctions de secrétaires de mairie et de ceux qui exercent des fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques.

L'article 21 de la loi du 16 décembre 2010 prévoit que, lors de la création de communes nouvelles, les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application de l'article 111, alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La NBI n'étant ni un élément du régime indemnitaire, ni un avantage acquis en application de l'article 111 de la loi de 1984, la réglementation ne permet pas d'en conserver le bénéfice lors de la création d'une commune nouvelle, lorsque les conditions de versement ne sont plus remplies.

[QE N°93439 R JOAN 16 août 2016](#)

... LES OBLIGATIONS D'UNE COLLECTIVITÉ PUBLIQUE QUI REPREND EN RÉGIE LA GESTION D'UNE ACTIVITÉ PRIVÉE

Dans le but de limiter les conséquences du changement d'employeur sur les contrats de travail, **le Code du travail organise le transfert des personnels.**

Ces règles de transfert de personnels issues du Code du travail intéressent les collectivités locales et leurs établissements publics, par exemple, **lorsqu'une collectivité publique reprend en régie directe une activité auparavant gérée par une structure de droit privé** (crèche, service de restauration scolaire gérés par une association...).

I - CADRE RÉGLEMENTAIRE

L'article L. 1224-3 du Code du travail organise, dans cette hypothèse, le transfert de personnel et **met à la charge de l'employeur public reprenneur le soin de proposer aux salariés un contrat de droit public :**

*« **Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.***

*Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contrares, le contrat qu'elle propose **reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.***

En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat ».

1. La notion d'entité économique

Pour qu'il y ait transfert des contrats de travail et application des garanties pour les salariés, il faut qu'il y ait **transfert d'une « entité économique autonome »** définie par les juges judiciaires comme « *un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif économique propre* ». Il en ressort que la notion d'entité économique autonome se compose de trois éléments :

- | une activité économique ;
- | des personnes ;
- | et des éléments corporels et incorporels.

L'activité transférée doit donc être « économique », notion qui recouvre toute activité consistant à offrir des biens et des services sur le marché, indépendamment du statut juridique de la structure et de son mode de financement.

Le transfert de l'activité économique doit s'accompagner du transfert de personnel et d'éléments d'actifs corporels ou incorporels attachés à l'exercice de l'activité. De plus, l'identité de l'entité économique transférée doit être conservée : en d'autres termes, la collectivité publique « repreneur » doit exercer l'activité dans les mêmes conditions que la structure privée qui gère le service.

2. Le contenu du contrat de droit public proposé

Les clauses substantielles doivent être reprises dans le nouveau contrat de travail

La notion a été précisée par une circulaire en date du 19 novembre 2009. Constituent des clauses substantielles du contrat de travail : **la durée, l'objet, la quotité de temps de travail, la qualification, l'ancienneté et la rémunération.**

Le Code du travail opère une distinction entre les clauses substantielles elles-mêmes.

En effet, le premier alinéa de l'article L. 1224-3 du Code du travail traite de la durée du contrat de travail (CDI ou CDD). **La durée proposée par le contrat de droit public doit être strictement identique à celle prévue par le contrat de travail d'origine.**

Les autres clauses substantielles (notamment la rémunération) sont visées au deuxième alinéa de l'article L. 1224-3 du Code du travail : la garantie n'est pas absolue et elles peuvent subir quelques modifications dans le nouveau contrat de droit public au regard des règles applicables dans la fonction publique.

La durée du nouveau contrat de droit public

Selon la circulaire du 19 novembre 2009 et au regard du Code du travail, la durée du contrat – contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée – est une clause substantielle.

La durée du contrat ne peut subir aucune modification au sein du nouveau contrat de droit public.

En effet, le premier alinéa de l'article L. 1224-3 est sans ambiguïté : le salarié auparavant en contrat à durée indéterminée ne peut se voir proposer qu'un contrat lui-même à durée indéterminée. Il s'agit de préserver les intérêts du futur agent public en lui permettant de conserver un CDI par exception à la règle générale qui ne permet pas la conclusion directe de CDI dans la fonction publique.

Cette disposition peut faire obstacle à l'application d'autres réglementations.

C'est en particulier le cas des directeurs d'offices de tourisme. Un office de tourisme sous la forme associative emploie son directeur en CDI. L'activité de l'office est reprise en régie directe par la collectivité qui doit proposer un contrat de droit public en CDI et ce quand bien même l'article R. 133-11 du Code du tourisme prévoit que les directeurs sont recrutés en CDD pour une durée de trois ans.

La rémunération du nouveau contrat de droit public

La rémunération constitue une clause substantielle et doit en principe être maintenue à son niveau d'origine.

Cependant, elle peut être inférieure si son montant est manifestement disproportionné par rapport aux règles de rémunération des agents contractuels dans la fonction publique. Pour les agents contractuels de droit public, la rémunération doit être fixée en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice ainsi que la qualification détenue par l'agent et son expérience (art. 1-2, décret n° 88-145 du 15 février 1988).

En outre, la rémunération doit être d'un niveau similaire à celle versée à des fonctionnaires exerçant des fonctions équivalentes.

| **Les clauses non garanties**

Parmi ces clauses peuvent être citées : le régime de temps de travail, la protection sociale complémentaire, l'action sociale.

II - LA PROCÉDURE À SUIVRE

1. Saisine du Comité technique compétent (comité technique intercommunal placé auprès du Centre de Gestion pour les collectivités comptant moins de 50 agents / Comité technique local pour les collectivités de plus de 50 agents)

L'avis du comité technique est requis pour la reprise en régie directe de l'activité d'une entité économique car elle **touche à l'organisation des services de la collectivité**.

Le comité technique **se prononce au regard d'un rapport** qui présente notamment :

- | l'organisation de la reprise (réunions d'informations auprès des agents -nombre et dates-, délai accordé aux agents pour donner leur réponse sur le recrutement, entretiens individuels avec les agents ...)
- | la date fixée ou proposée pour la reprise en régie ;
- | le motif de la reprise en régie ;
- | les conséquences juridiques (nombre d'emplois créés, supprimés et/ou modifiés à temps complet et non complet, nombre d'agents passant de CDI/CDD de droit privé à CDD/CDI de droit public, nombre d'agents qui auraient refusé et donc qui seront licenciés, le maintien ou non des conditions d'emplois, temps de travail, horaire de travail, CET, congés annuels, lieu d'exercice des missions ...)
- | les conséquences économiques de cette reprise en régie (expliquer la méthodologie qui a permis de maintenir le niveau de rémunération des agents, les outils de la fonction publique utilisés pour arriver au maintien de la rémunération...).

Le rapport peut indiquer tout autre élément et peut être accompagné de tout document (projet de délibération, organigramme, projets de contrats, retro planning.....) qui semblent nécessaires pour la bonne compréhension et information des membres du Comité Technique.

2. Délibération de l'organe délibérant

L'organe délibérant doit :

- | décider de la reprise en régie directe de l'activité,
- | régler les questions d'organisation des services (créations d'emplois et fixation du tableau des emplois notamment),
- | fixer le montant des rémunérations pour chaque emploi,
- | autoriser la signature des contrats de travail.

3. Proposition de recrutement par la collectivité publique

La collectivité a l'obligation de proposer au salarié un **contrat public**. Le contrat de droit public proposé par la collectivité doit être à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont les salariés sont titulaires.

Même si l'article L.1224-3 du Code du travail n'évoque pas cette possibilité, la collectivité peut envisager pour les salariés transférés une intégration directe dans la fonction publique :

- | sur des grades accessibles sans concours (grades des cadres d'emplois de catégorie C dotés de l'échelle C1),
- | sur concours d'accès pour les grades soumis à cette condition (emplois qualifiés), si la procédure du concours a été anticipée.

Cette nomination sera soumise à l'accord préalable des agents concernés. À défaut, c'est l'obligation de proposer un contrat de droit public qui doit être respectée.

A tout moment, ces agents repris en qualité de contractuels peuvent accéder dans ces mêmes conditions (recrutement direct ou concours) à un statut de fonctionnaire.

4. Information des salariés sur le changement de régime juridique

La proposition de recrutement doit être **accompagnée d'une information aux salariés concernés** sur les conséquences du transfert sur le changement de statut juridique, sur leurs droits et obligations.

5. Réponse du salarié : recrutement ou licenciement

- | Si le salarié **accepte la proposition de recrutement**, un acte d'engagement écrit doit être signé. Le contrat est établi en vertu de l'article L1224-3 du Code du travail.
- | **En cas de refus du salarié d'accepter la proposition de recrutement, son contrat prend fin de plein droit.** La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le Code du travail et par leur contrat.

Le licenciement ne peut intervenir qu'après la date du transfert. En effet, c'est uniquement à cette date que la personne publique aura la qualité d'employeur du salarié.

Les agents licenciés bénéficient de l'assurance chômage dans la mesure où ils sont involontairement privés d'emploi.

Le Centre de Gestion accompagne les collectivités dans la conduite de ces projets notamment en effectuant des simulations de rémunération.

3

INFORMATIONS PARTENAIRES

⇒ CAISSE NATIONALE DE RETRAITES DES AGENTS DES COLLECTIVITES LOCALES - MUTATION DE MASSE PARTIELLE

Le nouveau service en ligne « Mutation de masse partielle » est ouvert. La mutation de masse partielle correspond au transfert d'une partie des agents d'une collectivité vers une autre collectivité.

Ce service vous permet d'effectuer en une opération la mutation de masse partielle de plusieurs agents par un dépôt de fichier sur la plateforme e-services de la CNRACL.

Un guide est à votre disposition : [Guide pratique pour effectuer une mutation de masse partielle](#)

5

LE CDG RÉPOND À VOS QUESTIONS...

⇒ DOIT-ON INSCRIRE AU TABLEAU DES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITÉ D'ACCUEIL LES AGENTS MIS A DISPOSITION ?

NON. L'ordonnateur doit annexer au budget primitif et au compte administratif l'état du personnel en précisant :

- | d'une part, les emplois budgétaires à temps complet et non complet créés par l'assemblée délibérante
- | et, d'autre part, les effectifs pourvus sur emplois budgétaires en équivalent temps plein annuel travaillé.

S'agissant d'emplois budgétaires, ne doivent figurer sur cet état que les emplois rémunérés par la collectivité. **Les agents mis à disposition sont donc comptabilisés par la collectivité d'origine qui les rémunère.**

Rép. ministérielle n° 19578, JO (Sénat) du 26 mai 2016

⇒ PEUT-ON RECRUTER UN AGENT CONTRACTUEL AVEC UNE PÉRIODE D'ESSAI ?

OUI. Le contrat **peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.**

Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- | de 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois ;
- | d'1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an ;
- | de 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans ;
- | de 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans ;
- | de 3 mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai **peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.**

La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler **sont expressément stipulées dans le contrat.**

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix.

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Art. 4 du décr. n°88-145 du 15 février 1988

⇒ **EST-IL POSSIBLE DE FAIRE DÉBUTER LE CONTRAT DE TRAVAIL D'UN AGENT LE 2ème JOUR DU MOIS ?**

OUI. La réglementation statutaire **n'impose pas de faire débiter le contrat de travail d'un agent le 1er jour du mois.**

Pour illustration, il est tout à fait possible de recruter un agent le 2^{ème} jour du mois. Dans ce cas de figure, la rémunération sera impactée puisqu'elle **sera calculée au prorata de la période de travail de l'agent** (soit du 2 décembre au 31 décembre pour la paie du mois de décembre).

⇒ **LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF) PEUT-IL ÊTRE UTILISÉ DANS LE CADRE D'UNE FORMATION PERSONNELLE ?**

NON. Le Conseil d'Etat a rappelé récemment que l'utilisation du DIF par un fonctionnaire n'est possible que **pour des actions en lien avec son cadre professionnel.**

Pour effectuer une formation visant à une reconversion professionnelle sans lien avec l'activité de l'administration, l'agent doit demander un **congé de formation professionnelle.**

Une [note](#) relative au congé de formation professionnelle est disponible sur le site du Centre de Gestion.

CE du 22 juill. 2016, req. n°397345

⇒ EXISTE-T-IL UN DÉLAI DE PRESCRIPTION POUR ENGAGER UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ?

OUI. L'article 36 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires **a créé un délai de prescription pour engager une procédure disciplinaire.**

Désormais, **aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction** (article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Passé ce délai de 3 ans, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Si l'agent est poursuivi pénalement, ce délai de 3 ans est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation.

Art. 36 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016
