

Nouveaux textes réglementaires :

Mise en place du RIFSEEP dans la FPT

Le RIFSEEP est composé de l'IFSE (prime mensuelle liée aux fonctions) et du CIA (prime facultative annuelle liée aux résultats). En principe, l'IFSE est censé remplacer l'ensemble des primes existantes valorisant l'exercice des fonctions de l'agent. Pour instaurer le RIFSEEP, il sera nécessaire de classer chaque poste par groupe de fonctions suivant son degré de responsabilité ou d'expertise. Cette modification du régime indemnitaire nécessite l'avis préalable du Comité technique avant toute délibération modificative du régime indemnitaire de la collectivité. Ce nouveau régime indemnitaire peut être transposé à certains cadres d'emplois à partir du 1^{er} janvier 2016 :

Cadre d'emplois	Plafond annuel IFSE en euros				Plafond annuel CIA en euros			
	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4
Administrateur	49 980	46 920	42 330		8 820	8 280	7 470	
Attaché / Secrétaire de mairie	36 210	32 130	25 500	20 400	6 390	5 670	4 500	3 600
Conseiller socio-éducatif	19 480	15 300			3 440	2 700		
Rédacteur ETAPS Animateur	17 480	16 015	14 650		2 380	2 185	1 995	
Assistant socio-éducatif	11 970	10 560			1 630	1 440		
Adjoint administratif Adjoint d'animation OTAPS ATSEM Agent social	11 340	10 800			1 260	1 200		

- Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement, les arrêtés ministériels prévoient des plafonds de l'IFSE minorés

Agents contractuels de droit public

[Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015](#)

Ce décret portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale révisé profondément le décret n°88-145 du 15 février 1988. Ces diverses dispositions ont pour objet de :

- déterminer des critères de rémunération des agents contractuels
- étendre l'entretien professionnel aux agents contractuels recrutés sur emplois permanents par contrat à durée déterminée de plus d'un an et organiser cet entretien professionnel annuellement
- préciser les conditions de recrutement des agents contractuels de nationalité étrangère
- compléter les mentions obligatoires devant figurer au contrat (motif précis du recrutement et de la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi)
- encadrer les durées de la période d'essai en fonction de la durée du contrat

- mettre 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)
- prévoir l'obligation de délivrance en fin de contrat, par l'autorité territoriale, d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs accomplie
- clarifier les conditions de renouvellement des contrats, les obligations en matière de reclassement et les procédures de fin de contrat et de licenciement.

Cotisation CNFPT

[Article 167 de la loi de finances 2016](#)

A compter du 1^{er} janvier 2016, le taux plafond de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales au CNFPT est abaissé à **0,9 %** (au lieu de 1%) de la masse salariale.

Nouvelles jurisprudences :

Agent en congé de maladie qui refuse de se soumettre à une contre-visite médicale

[Arrêt CE n° 375736 du 11 décembre 2015](#)

Si l'autorité territoriale constate qu'un agent en congé de maladie s'est soustrait, sans justification, à une contre-visite, elle peut lui adresser une lettre de mise en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié et précisant en outre explicitement que, en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite à laquelle il était convoqué, l'agent court le risque d'une radiation sans mise en œuvre de la procédure disciplinaire, alors même qu'à la date de notification de la lettre il bénéficie d'un congé de maladie.

Si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas son absence à la contre-visite à laquelle il était convoqué, n'informe l'administration d'aucune intention et ne se présente pas à elle, sans justifier, par des raisons d'ordre médical ou matériel, son refus de reprendre son poste, et si, par ailleurs, aucune circonstance particulière, liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il a obtenu un congé, ne peut expliquer son abstention, l'autorité compétente est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

Licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel : procédure

[Arrêt CAA Versailles n° 13VE02369 du 6 octobre 2015](#)

Avant de prononcer le licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel, l'administration n'est pas tenue de rechercher un poste de reclassement si, en raison de l'altération de son état de santé, l'agent ne peut plus exercer d'activité et ne peut ainsi faire l'objet d'aucune mesure de reclassement.

Aucun texte n'impose que le comité médical soit consulté préalablement au licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel à l'expiration de la période maximale de trois ans du congé de grave maladie. Seules les décisions octroyant un congé de grave maladie doivent être prises après avis du comité médical.