



**PRÉFET
DE LA HAUTE-VIENNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de la légalité

Bureau du contrôle de la légalité
et de l'intercommunalité

Limoges, le **- 4 OCT. 2021**

Le préfet de la Haute-Vienne

à

- M. le président du conseil départemental de la Haute-Vienne**
- Mesdames et Messieurs les maires**
- Mesdames et Messieurs les présidents d'EPCI**
- Mesdames et messieurs les présidents de syndicats mixtes ouverts**
- Madame la présidente du centre de gestion de la fonction publique territoriale**

En communication à :

- Monsieur le président de l'association des maires et élus de la Haute-Vienne
- Monsieur le président de l'association des maires ruraux de la Haute-Vienne
- Madame la sous-préfète de Bellac et de Rochechouart

Objet : Application de la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 à la fonction publique territoriale.

Réf. : instruction du Gouvernement du 28 septembre 2021.

La ministre de la transformation et de la fonction publiques et la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales ont signé conjointement une instruction relative à plusieurs sujets signalés concernant l'application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 à la fonction publique territoriale (FPT).

Ce texte législatif constitue une réforme profonde de la fonction publique visant notamment à promouvoir un dialogue social plus stratégique, à simplifier la gestion des ressources humaines, à favoriser la mobilité et les transitions professionnelles des agents et à renforcer l'égalité professionnelle.

L'année 2022 constitue une année charnière dans le déploiement de certaines mesures structurantes de cette réforme et notamment dans la mise en œuvre de plusieurs dispositions prioritaires, rappelées ci-après afin de vous permettre d'en assurer la mise en œuvre effective dans les meilleures conditions :

1- La suppression des régimes dérogatoires antérieurs à 2001, en vue d'harmoniser la durée légale du travail au sein de la fonction publique :

L'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique a abrogé les régimes dérogatoires de travail antérieurs à la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et imposé aux collectivités locales concernées de définir, dans le délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, de nouvelles règles de travail.

Pour conclure légalement des accords dérogatoires aux 1 607 heures, les collectivités et établissements publics devaient avoir délibéré avant le 1^{er} janvier 2002 pour fixer, après avis du comité technique, leurs propres règles, voire maintenir dans certaines conditions des règles plus favorables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail sur la base de situations antérieures issues d'accords locaux préexistants.

La date butoir d'entrée en application des dispositions de l'article 47 précité est fixée au 1^{er} janvier 2022 pour les communes, leurs groupements et établissements publics concernés et au 1^{er} janvier 2023 pour les départements et leurs établissements publics.

A défaut, à l'expiration de la période transitoire, de délibération expresse de l'organe délibérant prise après avis du comité technique, les délibérations ayant instauré ces régimes dérogatoires seront dépourvues de base légale et donc irrégulières.

Si votre collectivité a été amenée, du fait des conditions du dialogue social pendant la crise sanitaire, à différer la prise de cette délibération, il convient que cet acte intervienne à une date permettant une mise en œuvre effective des nouvelles règles de travail au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

La direction générale des collectivités locales (DGCL) attend de ma part un point d'étape pour le 29 octobre 2021 sur la mise en œuvre de ces dispositions.

Aussi, j'appelle votre attention sur la nécessité de m'indiquer si le temps de travail dans votre collectivité est régi par des dispositions dérogatoires et si une mise en conformité avec les prescriptions de la loi du 6 août 2019 a été engagée par voie de délibération.

A cet effet et quelle que soit la situation de votre collectivité au regard de l'application de la durée légale du temps de travail, je vous prie de me communiquer en retour, **avant le 25 octobre 2021**, le tableau annexé que vous aurez bien voulu renseigner et signer, en utilisant l'adresse électronique : collectivites-locales@haute-vienne.pref.gouv.fr

2- Le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :

Conformément aux dispositions de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le RIFSEEP a été transposé en 2016 dans la fonction publique territoriale dans le respect de deux principes propres aux collectivités locales : le principe constitutionnel de libre administration, en vertu duquel le régime indemnitaire ne s'applique que dans les conditions fixées par délibération, et le principe législatif de parité entre la FPT et la fonction publique de l'État selon lequel les collectivités territoriales sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'État.

Si les collectivités ont disposé d'un délai raisonnable pour délibérer sur ce fondement, il leur appartient désormais de se mettre en conformité avec ces nouvelles dispositions et d'instituer le RIFSEEP en lieu et place des anciens régimes indemnitaires au profit de l'ensemble des cadres d'emplois éligibles.

Les collectivités concernées sont invitées à déterminer par délibération, les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise – IFSE – et le complément indemnitaire annuel – CIA) et d'en fixer les critères d'attribution. Pour toute précision supplémentaire, des renseignements sont accessibles à partir du lien suivant :

www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/mise-en-oeuvre-dans-les-collectivites-territoriales-du-regime

Par ailleurs, je vous invite à compléter le questionnaire susvisé concernant la situation de votre collectivité au regard du régime indemnitaire du personnel en vigueur dans votre collectivité.

3- La transformation et la simplification de la gestion des ressources humaines

La loi de transformation de la fonction publique a ouvert largement les possibilités de recours au recrutement d'agents contractuels et permis pour toutes les collectivités le recrutement d'agents à temps non complet lorsque la quotité du temps de travail est inférieure à 50 %. Ces dispositions sont de nature à permettre de pourvoir aux besoins, en l'absence de fonctionnaire, en levant toute ambiguïté quant à la réglementation applicable et aux droits des agents, l'ensemble des personnels recrutés sur la base de ces dispositions bénéficiant des garanties prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Il est signalé que seuls les vacataires peuvent être rémunérés sur la base de vacations horaires, conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, auxquelles renvoie expressément l'article 136 de la loi précitée.

Le rattachement du contrat à la catégorie de la vacation, dont le périmètre est strictement défini par la jurisprudence administrative, prive l'agent des garanties offertes à un agent contractuel, notamment des compléments obligatoires de rémunération (supplément familial, indemnité de résidence, primes et indemnités prévues par les textes), du droit à congés et à la formation ainsi que des indemnités de licenciement.

La jurisprudence précise la qualité de vacataire en la caractérisant par trois conditions cumulatives : spécificité (le vacataire est recruté pour exécuter un acte déterminé), discontinuité dans le temps (l'emploi ne correspond pas à un besoin permanent) et rémunération attachée à l'acte.

Si l'une de ces conditions fait défaut, l'intéressé n'est pas considéré comme vacataire mais comme agent contractuel. La mention de qualité de vacataire dans le contrat d'engagement ne suffit pas à faire entrer l'agent dans la catégorie des agents vacataire. Le caractère précaire et révocable du recrutement inscrit dans l'acte d'engagement ne permet pas à lui seul de caractériser une vacation (CE, 10 novembre 1982, n° 21628 bis)

J'appelle donc votre attention sur les risques contentieux encourus en cas de recours abusif à la qualité de vacataire et notamment sur les conséquences financières lorsque le juge requalifie rétroactivement la vacation en contrat.

4- La réforme des instances de dialogue social :

La loi de transformation de la fonction publique a profondément redéfini les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) et a procédé à la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cette nouvelle instance unique, le comité social territorial (CST), sera compétente pour traiter de l'ensemble des sujets collectifs. Par ailleurs, les commissions consultatives paritaires (CCP), pendant des CAP pour les personnels contractuels, seront désormais pour la FPT communes à tous les agents et non plus instituées par catégorie.

Ces mesures de renouvellement du dialogue social seront mises en œuvre à compter de la mise place des nouvelles instances à l'issue des élections professionnelles qui se tiendront en fin d'année 2022 dans l'ensemble de la fonction publique.

5- La mise en œuvre des plans d'action « égalité professionnelle » pour les collectivités de plus de 20 000 habitants :

L'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 institue une obligation d'élaboration et de mise

en œuvre d'un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la charge de l'État et de ses établissements publics administratifs, des collectivités territoriales et des EPCI de plus de 20 000 habitants ainsi que des autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Alors qu'il incombait à chaque collectivité et EPCI soumis à l'obligation de transmettre son plan d'action à l'autorité préfectorale avant le 1^{er} mars 2021, il ressort de la consultation menée localement par mes services au mois de mai 2021, à la demande de la DGCL, que certaines collectivités n'ont pas transmis leur plan dans le délai imparti.

Si la situation de crise sanitaire a été prise en compte pour apprécier alors avec souplesse le niveau de réalisation de cette obligation, j'appelle votre attention sur les dispositions de l'article 3 du décret n°2020-528 du 4 mai 2020, lesquelles prévoient des pénalités financières en l'absence de mise en œuvre et de transmission de ce plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

Aussi, si votre collectivité est concernée par cette mesure et n'a pas encore répondu à cette obligation, je vous invite à vous y conformer dans les meilleurs délais, un bilan local et national étant prévu par l'article 4 du décret précité.

6- L'ouverture de négociations locales relatives à la mise en œuvre du télétravail dans les collectivités territoriales:

La loi du 6 août 2019 renforce la place du dialogue social et de la négociation collective dans la fonction publique. Prise sur le fondement de son article 14, l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique favorise, au niveau national et local, la conclusion d'accords majoritaires négociés entre les organisations syndicales représentatives et les employeurs publics. Ces accords collectifs peuvent en outre disposer d'une portée ou d'effets juridiques.

Le télétravail constitue le premier domaine sur lequel s'est engagée une négociation collective dans la fonction publique conformément à l'article 8ter de la loi du 13 juillet 1983. Un accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a ainsi été signé, à l'unanimité, le 13 juillet 2021 par la ministre de la transformation et de la fonction publiques, les représentants des organisations syndicales de la fonction publique et les employeurs territoriaux et hospitaliers.

Aux termes de cet accord-cadre, les employeurs territoriaux doivent initier des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail. Ces négociations locales pourront utilement définir les modalités d'indemnisation des frais engagés par les agents au titre du télétravail dans les conditions définies par le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 et son arrêté d'application du même jour.

Les collectivités ayant conclu des accords locaux dont les dispositions respectent les termes de l'accord-cadre ne sont pas tenues d'ouvrir de nouvelles négociations.

Mes services restent à votre disposition pour toutes précisions que vous pourriez souhaiter pour la mise en œuvre dans le calendrier prévu de ces différents points d'attention.

Pour le préfet et par délégation
Le secrétaire général,



Jérôme DECOURS