



**PRÉFET
DE LA MANCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des collectivités
de la citoyenneté et de la légalité
Bureau des collectivités locales**

Affaire suivie par :
Mme Celine MICHEL
celine.michel@manche.gouv.fr

05 OCT. 2021

Le Préfet de la Manche

à

Monsieur le président du Conseil Départemental
Monsieur le président du centre de gestion
Mesdames et Messieurs les Maires
Mesdames et Messieurs les présidents d'établissements
publics de coopération intercommunale
Messieurs les présidents des offices publics de l'habitat

En communication à Mesdames et Monsieur
les sous-préfets

Objet : Circulaire relative à plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale issues de la loi n° 2019-628 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Annexe : coupon-réponse

La loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 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 accompagner 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. Dans ce cadre, je tenais à appeler votre attention sur plusieurs dispositions prioritaires dans leur mise en œuvre.

1/ La suppression des régimes dérogatoires antérieurs à 2001 : une mesure visant à l'harmonisation de la durée légale du travail au sein de la fonction publique.

Afin d'harmoniser le temps de travail dans la fonction publique territoriale, l'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique a abrogé les régimes légaux dérogatoires de travail antérieurs à la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique et



imposé aux collectivités territoriales concernées de définir, dans le délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes de nouvelles règles de travail.

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, au 1^{er} janvier 2023 pour les départements, les régions ainsi que leurs établissements publics. A défaut, à l'expiration de la période transitoire, de décision 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.

Dans ce cadre, je vous invite à me transmettre, IMPERATIVEMENT, pour le 20 octobre 2021, le coupon-réponse annexé à la présente circulaire à l'adresse suivante : pref-transfofpt@manche.gouv.fr

2/ Le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), outil de simplification et de lisibilité de la politique indemnitaire.

Conformément aux dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, 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 fonction publique territoriale 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.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui délibèrent sur le régime indemnitaire de leurs agents sont ainsi liés par le plafond du régime indemnitaire applicable aux différents services de l'État. La mise en oeuvre du principe de parité se traduit par l'établissement d'équivalence entre cadres d'emplois territoriaux et corps de l'État exerçant des fonctions analogues.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de se mettre en conformité avec ces nouvelles dispositions et d'instaurer le RIFSEEP en lieu et place des anciens régimes indemnitaires au profit de l'ensemble des cadres d'emplois éligibles, par une délibération déterminant les plafonds applicables à chacune des 2 parts du RIFSEEP (l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise- IFSE- et le complément indemnitaire annuel -CIA) et fixant les critères d'attribution.

A toutes fins utiles, je précise qu'une Foire aux Questions est disponible sur le site internet : www.collectivités-locales.gouv.fr

Dans ce cadre, je vous invite à me transmettre, IMPERATIVEMENT, pour le 20 octobre 2021, le coupon-réponse annexé à la présente circulaire à l'adresse suivante : pref-transfofpt@manche.gouv.fr

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

La loi de transformation de la fonction publique a élargi le recours au recrutement d'agents contractuels et sensiblement modifié le recrutement d'agents à temps non complet dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Cette loi a très largement ouvert les possibilités de recours aux agents contractuels en permettant notamment à toutes les collectivités territoriales ou établissements, le recrutement d'agents contractuels pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieur à 50 %.

Je rappelle que conformément à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, seuls les agents vacataires peuvent être rémunérés sur la base de vacations horaires. Les vacataires sont engagés pour exécuter une tâche précise, ponctuelle (l'emploi ne correspond pas à un besoin permanent) et perçoivent une rémunération attachée à l'acte.

Dans ce cadre, je ne peux que vous alerter sur les risques contentieux encourus en cas de recours abusif à la qualité de vacataire et notamment sur les conséquences financières lorsque le juge administratif 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). Une nouvelle instance unique, appelée comité social territorial (CST) sera compétente pour traiter de l'ensemble des sujets collectifs.

Par ailleurs, les commissions consultatives paritaires, équivalent des CAP pour les personnels contractuels, seront désormais, pour la fonction publique territoriale, communes à tous les agents et non plus instituées par catégorie.

Ces mesures seront mises en œuvre à compter de la mise en place des nouvelles instances à l'issue des élections professionnelles qui se tiendront en fin d'année 2022.

5/ La mise en oeuvre 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 oeuvre 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 établissements publics.

Je rappelle que le non-respect de cette obligation peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Dans ce cadre, j'invite les collectivités concernées à m'informer de l'état d'avancement de l'élaboration de leur plan « égalité professionnelle » et à me le transmettre, le cas échéant.

6/ L'ouverture de négociations locales relatives à la mise en œuvre du télétravail dans les collectivités territoriales s'inscrit dans le cadre du développement de la négociation collective dans la fonction publique.

Le télétravail constitue le premier domaine sur lequel s'est engagée une négociation collective dans la fonction publique conformément à l'article 8 ter 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 ces accords-cadres, les employeurs territoriaux doivent initier des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail.

Néanmoins, 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.

Dans ce cadre, je vous invite à respecter ces dispositions et à veiller à leur mise en oeuvre dans le calendrier prévu.

Tels sont les différents points d'attention que je tenais à porter à votre connaissance afin de vous permettre d'assurer le respect de ces différentes mesures dans les meilleures conditions.

Gérard GAVORY

COUPON REPONSE

Nom de la Collectivité :

Déploiement des 1607heures en lieu et place des anciens régimes de travail dérogatoires antérieurs à 2001 :

☒ Existence d'un régime dérogatoire de travail au sein de votre collectivité :

Oui

Non

☒ Si oui : mise en oeuvre de la durée légale des 1607 heures :

Date de la délibération :

Déploiement du RIFSEEP en lieu et place des anciens régimes indemnitaires au profit de l'ensemble des cadres d'emplois éligibles :

Date de la délibération :



COUPON A TRANSMETTRE **IMPERATIVMENT** POUR LE 20 OCTOBRE 2021
A L'ADRESSE SUIVANTE : pref-transfofpt@manche.gouv.fr

