



**PRÉFET  
DE SAÔNE-ET-LOIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction de la citoyenneté  
et de la légalité**

Mâcon, le **14 OCT. 2021**

**Affaire suivie par :**  
Emmanuelle SANGOY  
Bureau du conseil et du contrôle  
☎ : 03.85.21.82.72  
✉ : [emmanuelle.sangoy@saone-et-loire.gouv.fr](mailto:emmanuelle.sangoy@saone-et-loire.gouv.fr)

Le préfet de Saône-et-Loire

à

Destinataires in fine

**OBJET :** Dispositions applicables à la fonction publique territoriale issues de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

**RÉF :** - Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La loi de transformation de la fonction publique du 6 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, votre attention est appelée sur plusieurs dispositions prioritaires dans leur mise en oeuvre.

**I. 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

Préfecture de Saône-et-Loire  
196 rue de Strasbourg  
71 021 Mâcon Cedex 9  
Tél. : 03.82.21.81.00  
Site internet : [www.saone-et-loire.gouv.fr](http://www.saone-et-loire.gouv.fr) - Twitter / Facebook : @Prefet71

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 1er janvier 2022 pour les communes, leurs groupements et établissements publics concernés et au 1er 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 des régimes dérogatoires antérieurs à la loi du 3 janvier 2001 seront dépourvues de base légale et donc irrégulières.

Toute difficulté dans la mise en œuvre de ce dispositif doit être communiquée sans délai aux services de la préfecture.

## **II. 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 n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de 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 fonction publique territoriale et la fonction publique de l'Etat (FPE) selon lequel les collectivités territoriales sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'Etat.

Les collectivités doivent se mettre en conformité avec ces dispositions et 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. Ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel (QPC n°2018-727 du 13 juillet 2018), les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de mettre en place les deux parts du RIFSEEP, et notamment le CIA lorsque cette même part a été instituée pour les corps homologues de la FPE.

Une foire aux questions (FAQ) relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale ainsi qu'un tableau listant les cadres d'emplois bénéficiant de ce régime indemnitaire et les plafonds indemnitaires afférents peuvent être consultés sur le site Internet : [www.collectivites-locales.gouv.fr](http://www.collectivites-locales.gouv.fr).

## **III. 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 inférieure à 50 %. Ces dispositions sont aujourd'hui de nature à permettre aux collectivités de pourvoir à leurs besoins, en l'absence de fonctionnaires, 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 en application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

L'article 1er de ce décret précise que ces dispositions ne sont pas applicables aux agents engagés pour un acte déterminé. A ce titre, je vous rappelle que les vacataires sont des "agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés."

J'attire votre attention sur le fait que, 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 statutaire du 26 janvier 1984, seuls les agents vacataires peuvent être rémunérés sur la base de vacations horaires.

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 l'agent contractuel, notamment des compléments obligatoires de rémunération (supplément familial de traitement, indemnité de résidence et primes et indemnités prévues par les textes législatifs ou réglementaires), du droit à congé 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 relevant des dispositions du décret du 15 février 1988 précité. La mention de la qualité de vacataire dans le contrat d'engagement ne suffit pas à faire entrer l'agent dans la catégorie des agents vacataires. 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° 21628bis).

Je tiens à vous rappeler les risques contentieux encourus en cas de recours abusif à la qualité de vacataire, notamment les conséquences financières lorsque le juge administratif requalifie rétroactivement la vacation en contrat.

#### **IV. 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, appelée comité social territorial (CST), sera compétente pour traiter de l'ensemble des sujets collectifs.

Par ailleurs, les commissions consultatives paritaires, pendant 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 de renouvellement du dialogue social 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 dans l'ensemble de la fonction publique.

Préfecture de Saône-et-Loire

196 rue de Strasbourg

71 021 Mâcon Cedex 9

Tél. : 03.82.21.81.00

Site internet : [www.saone-et-loire.gouv.fr](http://www.saone-et-loire.gouv.fr) - Twitter / Facebook : @Prefet71

## **V. 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 établissements publics de coopération intercommunale (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.

Le non-respect de cette obligation dont les modalités de mise en œuvre ont été précisées par le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

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 1er mars 2021, il apparaît que certaines collectivités concernées de Saône-et-Loire n'ont pas transmis leur plan dans le délai imparti, s'exposant ainsi aux pénalités prévues ci-dessus.

Toutefois, à défaut de transmission, mais à preuve d'une démarche volontaire attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, les pénalités précitées ne trouveraient pas à s'appliquer. Tel est l'exemple de collectivités ayant élaboré un plan sans que l'organe délibérant ait pu l'adopter dans les délais.

Ainsi une collectivité se verrait en conformité si elle peut justifier que des réunions des instances de dialogue social abordant le sujet ont eu lieu ou qu'un plan non exhaustif a toutefois été transmis aux services de la préfecture.

## **VI. 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**

La loi de transformation de la fonction publique 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, aux niveaux 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 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 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.

Préfecture de Saône-et-Loire

196 rue de Strasbourg

71 021 Mâcon Cedex 9

Tél. : 03.82.21.81.00

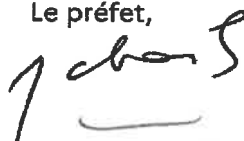
Site Internet : [www.saone-et-loire.gouv.fr](http://www.saone-et-loire.gouv.fr) - Twitter / Facebook : @Prefet71

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.

Si tel n'était pas le cas, je vous invite à mettre en oeuvre ces différentes mesures dans le respect du calendrier prévu.

*Très cordialement*

Le préfet,



Julien CHARLES

Liste des destinataires :

Mesdames et Messieurs les Maires des communes de Saône-et-Loire  
Mesdames et Messieurs les présidents d'établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre  
Mesdames et Messieurs les présidents de syndicats  
Monsieur le président du Conseil départemental

En communication à :

Messieurs les sous-préfets  
Madame la présidente de l'Association des Maires de Saône-et-Loire  
Monsieur le président de l'Union des Maires des communes rurales de Saône-et-Loire  
Monsieur le président du centre de gestion de Saône-et-Loire