



PRÉFET DU HAUT-RHIN

*Liberté
Égalité
Fraternité*

SECRETARIAT GÉNÉRAL

DIRECTION DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS LOCALES

BUREAU DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS LOCALES

Affaire suivie par : M. Julien Beaufrand

Tél. : 03 89 29 23 20

julien.beaufrand@haut-rhin.gouv.fr

Colmar, le 25 OCT. 2021

Le préfet du Haut-Rhin

à

Mesdames et Messieurs les maires,
Mesdames et Messieurs les présidents
des établissements publics de
coopération intercommunale et des
syndicats mixtes,
Messieurs les présidents des conseils
d'administration des offices publics de
l'habitat du département du Haut-Rhin,
Monsieur le président du centre de
gestion de la fonction publique
territoriale

En communication à :

- Monsieur le président de l'association
des maires du Haut-Rhin*
- Madame et messieurs les sous-préfets*

Objet : Mise en œuvre de plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale

Réf. : Instruction interministérielle du 28 septembre 2021 relative à plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La loi de transformation de la fonction publique territoriale 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.

Alors que l'année 2022 constitue une année charnière dans le déploiement de certaines mesures structurantes, j'appelle votre attention sur quatre dispositions applicables à la fonction publique territoriale.

1) Sur la nécessité d'instaurer le 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 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 pour devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, en lieu et place des anciens régimes, dans le respect des 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 ;
- le principe législatif de parité entre la fonction publique territoriale et la fonction publique d'État selon lequel les collectivités sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'État.

En application de ce principe de parité, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant institué un régime indemnitaire sont tenus d'instituer par délibération, dans un délai raisonnable, le RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois dès lors que leurs corps équivalents de l'État bénéficient de ce régime indemnitaire.

Conformément à l'engagement pris par le Gouvernement, et dans l'attente du passage au RIFSEEP de l'ensemble des corps équivalents de l'État listés à l'annexe 1 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale a permis le déploiement du nouveau régime indemnitaire au profit des cadres d'emplois non encore éligible à cette date. Sans remettre en cause le dispositif de droit commun pour les cadres d'emplois passés au RIFSEEP, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 définit pour les cadres d'emplois non éligibles des équivalences provisoires avec des corps de l'État bénéficiant d'ores-et-déjà du RIFSEEP.

Je vous invite, le cas échéant, à vous mettre en conformité avec ces nouvelles dispositions et à instaurer le RIFSEEP en lieu et place des anciens régimes indemnitaires au profit de l'ensemble des cadres d'emplois éligibles.

Une foire aux questions consacrée au RIFSEEP peut être consultée sur le site internet www.collectivites-locales.gouv.fr pour vous accompagner dans sa mise en œuvre.

2) sur le recrutement de vacataires

La loi n° 2019-828 du 6 avril 2019 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. 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 statutaire du 26 janvier 1984.

Conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi statutaire du 13 juillet 1983 auxquelles renvoie expressément l'article 136 de la loi n°84-53 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.

L'article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988 précise que ses dispositions ne sont pas applicables aux agents engagés pour un acte déterminé. Cette même disposition rappelle, en outre, que les vacataires sont des « *agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.* ».

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).

J'appelle votre attention sur le fait que le juge administratif censure le recours abusif à la qualité de vacataire en requalifiant rétroactivement la vacation en contrat, ce qui n'est pas sans conséquence financière.

3) sur la réforme des instances du 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 nouvelles instances seront installées à l'issue des élections professionnelles qui se tiendront en fin d'année 2022 dans l'ensemble de la fonction publique.

4) sur l'ouverture de négociations locales relatives à la mise en œuvre du télétravail

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 publique, 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.

Je vous invite à mettre en œuvre les obligations précitées dans le respect du calendrier prévu.

Mes services restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

J. GENEY

Le préfet,
Pour le Préfet,
et par délégation,
Le Secrétaire Général



Jean-Claude GENEY