



**PRÉFET
DE LOIR-ET-CHER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Affaire suivie par : Marion PETILLAULT-ROYER

Contact : 02.54.81.55.67

marion.petillault-royer@loir-et-cher.gouv.fr

Blois, le

15 OCT. 2021

Le préfet de Loir-et-Cher

à

Mesdames et Messieurs les Maires du département de Loir-et-Cher,
Mesdames et Messieurs les présidents des EPCI,
Mesdames et Messieurs les présidents des syndicats mixtes,
Monsieur le Président du Conseil départemental,
Monsieur le Président du Centre départemental de gestion de la Fonction publique territoriale de Loir-et-Cher,
Monsieur le Président du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours,
Mesdames et Messieurs les Présidents des Centres intercommunaux d'action sociale,
Mesdames et Messieurs les Présidents des Centres communaux d'action sociale.

Objet : Instruction relative à l'application de plusieurs dispositions à la fonction publique territoriale

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 œuvre.

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 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.

Pour conclure légalement des accords dérogatoires aux 1607 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 relatives au temps de travail et, le cas échéant, maintenir des règles plus favorables dès lors qu'elles ne comportaient pas de dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail. Cette possibilité de dérogation ne concernait que les 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, les régions ainsi que leurs établissements publics. À 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.

Si certaines de vos communes ou établissements qui y sont rattachés ont été amenés, du fait des conditions du dialogue social pendant la crise sanitaire, à différer la prise de leur délibération, celle-ci devra tout de même intervenir à une date permettant une mise en œuvre effective des nouvelles règles de travail au plus tard le **1^{er} janvier 2022**.

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 du 26 janvier 1984 précitée, 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 (FPE) 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 œuvre du principe de parité se traduit par l'établissement d'équivalences entre cadres d'emplois territoriaux et corps de l'État exerçant des fonctions analogues. Ces équivalences figurent à l'annexe n° 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.

En application du principe de parité, les collectivités territoriales et leurs établissements ayant institué un régime indemnitaire sont tenus d'instituer par délibération le RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emploi 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 n° 1 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 précité, 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 RIFSEEP au profit des cadres d'emplois non encore éligibles à cette date. Sans remettre en cause le dispositif de droit commun pour les cadres d'emploi passés au RIFSEEP, le décret du 6 septembre 1991 modifié définit pour les cadres d'emploi non-éligibles au RIFSEEP des équivalences provisoires avec des corps de l'État bénéficiant d'ores et déjà du RIFSEEP.

Il vous appartient désormais de mettre vos collectivités en conformité avec ces nouvelles dispositions et d'instituer, **dans les meilleurs délais**, le RIFSEEP en lieu et place des anciens régimes indemnitaires au profit de l'ensemble des cadres d'emploi éligibles.

Vous êtes invités 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. Ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel (QPC n° 2018727 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 place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale ainsi qu'un tableau listant les cadres d'emploi bénéficiant de ce régime indemnitaire et les plafonds indemnitaires afférents peuvent être consultés sur le site www.collectivites-locales.gouv.fr.

III. La mise en œuvre du plan d'action « égalité professionnelle » pour les collectivités et les établissements publics de coopération intercommunales (EPCI) 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 à l'article 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.

Les collectivités et les EPCI soumis à cette obligation doivent transmettre leurs plans d'action avant le 1^{er} mars de chaque année. Or, il apparaît que certaines n'ont pas transmis leur plan dans le délai imparti.

IV. 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 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.

Par ailleurs, je vous remercie de bien vouloir faire parvenir **avant le 2 novembre 2021**, le questionnaire qui accompagne la présente circulaire.

Mes services se tiennent à votre disposition pour répondre à vos éventuelles interrogations.

Le préfet,
Pour le préfet et par délégation
Le secrétaire général



Nicolas HAUPTMANN

En communication : Mesdames les sous-préfètes, Madame la présidente de l'Association des Maires de Loir-et-Cher, Monsieur le président de l'Association des maires ruraux de Loir-et-Cher.