



**PRÉFET
DES ARDENNES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Charleville-Mézières, le 29 mars 2023

Direction de la citoyenneté et de la légalité

Bureau du contrôle de légalité et de
l'intercommunalité

Mél : [pref-relations-
collectivites@ardennes.gouv.fr](mailto:pref-relations-collectivites@ardennes.gouv.fr)

Réf : BCLI/CM/2023

Contrôle de légalité
Synthèse annuelle des observations aux collectivités
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Table des matières

→ Entrée en vigueur du code général de la fonction publique.....	2
→ La création d'un emploi.....	2
→ La vacance d'un emploi.....	2
→ La suppression d'un emploi.....	3
→ Cas de saisine du comité social territorial (CST).....	3
→ L'indice minimum de traitement.....	4
→ L'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).....	4

→ **Entrée en vigueur du code général de la fonction publique**

Le code général de la fonction publique (CGFP) est entré en vigueur le 1^{er} mars 2022.

Par conséquent, les différents actes en matière de fonction publique (délibération de création d'un emploi, arrêté, contrat, etc.) doivent dorénavant viser le CGFP et non plus les lois statutaires (n°83-634 du 13 juillet 1983 et n°84-53 du 26 janvier 1984), qui ont été abrogées.

Afin de faciliter l'appropriation du CGFP par l'ensemble des employeurs publics, un tableau de correspondance entre les dispositions du CGFP et celles qui figuraient dans les lois statutaires est mis à disposition sur le portail internet légifrance :

<https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/autour-de-la-loi/codification/tables-de-concordance/code-general-de-la-fonction-publique>

Il est rappelé qu'à ce jour, seule la partie législative des dispositions du droit de la fonction publique a été codifiée. La codification des nombreux textes réglementaires (décrets) est, quant à elle, prévue au cours des années 2023, 2024 et 2025.

→ **La création d'un emploi**

La création de tout emploi au sein d'une collectivité ou d'un établissement public nécessite une délibération de son organe délibérant. Celle-ci doit formaliser la décision de l'administration d'inscrire :

- un crédit au chapitre budgétaire approprié ;
- un emploi correspondant à ce crédit au tableau des emplois de la collectivité ou de l'établissement.

Toute nomination sur un emploi non préalablement créé par l'organe délibérant est entachée de nullité et peut ainsi faire l'objet d'une annulation par le juge administratif (CE, 11 juin 1982 n°11887).

La délibération précise notamment le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Par ailleurs, si l'emploi créé est susceptible d'être pourvu par un agent contractuel, la délibération doit préciser le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé (L.313-1 CGFP).

Si, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public est compétent pour décider de la création d'un emploi, la décision de recrutement se manifeste, quant à elle, par une décision du maire ou du président (arrêté ou contrat) portant nomination ou affectation de l'agent concerné.

→ **La vacance d'un emploi**

Par principe, aucune nomination sur un emploi permanent ne peut être prononcée en l'absence d'une vacance d'emploi préalablement réalisée (L.411-8 CGFP).

Comme en matière de création, la vacance d'emploi doit être déclarée auprès du centre de gestion (CDG) de la fonction publique territoriale (L.313-4 CGFP), qui la publie.

La déclaration doit être faite dans tous les cas de vacance. Sont toutefois exclues de cette obligation les nominations par avancement de grade, les recrutements des emplois occasionnels et saisonniers ou en remplacement d'un agent titulaire de façon temporaire (congé, maladie, maternité), les détachements et disponibilités de courte durée notamment.

Il est à souligner que les emplois pourvus dans le cadre d'un contrat **d'une durée supérieure ou égale à un an** sont soumis à cette obligation de publicité.

Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance ne peut pas **être inférieure à un mois**. Afin de faciliter le travail du contrôle de légalité, il convient de mentionner, dans la décision de recrutement, le **numéro d'enregistrement** de la vacance mais également la **date** de celle-ci.

→ **La suppression d'un emploi**

Conformément au principe de libre administration des collectivités, les employeurs territoriaux ont la faculté, sous certaines conditions et sous réserve de la conduite d'une procédure encadrée par la réglementation, de supprimer des emplois.

Ainsi, que l'emploi soit à temps complet ou à temps non complet, que l'agent qui l'occupe soit fonctionnaire titulaire, fonctionnaire stagiaire ou contractuel, la suppression de l'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service (réorganisation, économie budgétaire, transformation de l'emploi, etc.).

La suppression nécessite une délibération de l'organe délibérant, seul compétent pour décider de la création et de la suppression d'un emploi.

Au préalable, l'avis du comité social territorial (CST) doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par la collectivité (L.542-2 CGFP). À défaut d'avis préalable du CST, la délibération approuvant la suppression est irrégulière. Le juge administratif a toutefois précisé que cette consultation ne s'impose que pour la suppression d'emploi d'agents titulaires et non pour les agents contractuels (CAA Marseille, 9 novembre 2012, n°10MA01837).

Il est à souligner que la baisse de la quotité d'heures hebdomadaire est assimilée à une suppression de poste, et nécessite donc de conduire la procédure précédemment décrite, lorsque elle excède 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi concerné et qu'elle a pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (L.542-3 CGFP).

→ **Cas de saisine du comité social territorial (CST)**

Le Comité Social Territorial (CST) est une nouvelle instance de dialogue social qui a remplacé le Comité Technique (CT). En application de l'article L.251-5 du CGFP, sont dotés d'un comité social territorial :

- Chaque collectivité ou établissement public employant au moins cinquante agents ;
- Chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Les attributions des CST sont énumérées par le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Le CST doit être consulté pour les questions relatives (L.253-5 CGFP) :

- A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations;
- A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels ;
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- Aux questions relevant des domaines suivants : l'organisation et au fonctionnement des services publics, des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines (L.112-1 CGFP).

À titre d'illustration, le CST doit être saisi par la collectivité dans les situations suivantes :

- suppression d'emplois ;
- Réorganisation d'un ou plusieurs services ;
- Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) ;
- Adoption d'un règlement intérieur ;
- Règles relatives au télétravail ;
- ...

→ **L'indice minimum de traitement**

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'indice minimum est fixé à l'indice majoré 353 (au lieu de 352) correspondant à l'indice brut 385 (au lieu de 382), en application du décret n°2022-1615 du 22 décembre 2022.

Aucune rémunération ne peut être fixée en dessous de ces indices. À défaut, l'acte – arrêté ou contrat signé par l'autorité locale - est irrégulier.

→ **L'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dit « RIFSEEP ». Dans la fonction publique territoriale, sa mise en application aux différents cadres d'emplois s'est faite progressivement, au fil de la parution des décrets d'application.

Le RIFSEEP est, par principe, exclusif de toute autre prime ou indemnité de même nature. Ainsi, il ne peut, sauf exceptions, se cumuler avec d'autres primes et indemnités.

L'instauration du RIFSEEP dans une collectivité nécessite une délibération de son organe délibérant, qui détermine l'enveloppe budgétaire et fixe les bénéficiaires, les modalités de versement ainsi que les critères d'attribution. Préalablement à la décision de l'organe

délibérant, la collectivité doit saisir comité social territorial (anciennement comité technique) pour avis.

Il est rappelé que :

- Les collectivités ne peuvent délibérer que sur les cadres d'emplois existants au tableau des effectifs ;
- Le RIFSEEP est obligatoirement composé de deux parts : l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA). Le CIA doit être prévu mais son versement reste facultatif.
- La collectivité doit déterminer par cadre d'emploi de groupes de fonctions au regard de critères professionnels. L'objectif est de définir des fonctions permettant d'identifier différents niveaux de responsabilité au sein d'un même cadre d'emploi.
- Le RIFSEEP est suspendu durant les congés de longue durée et longue maladie et grave maladie.

Il est à souligner que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics déterminent les plafonds applicables à chacune des deux parts sur la base d'équivalences avec les corps de l'État. Ainsi, les collectivités sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'État.

Je vous invite à consulter la foire aux questions nationale à l'adresse suivante : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/index.php/fonction-publique-territoriale/mise-en-oeuvre-dans-les-collectivites-territoriales-du-regime>