

## FICHE 4 :

### LES ACTES EN MATIERE DE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

#### TEXTES :

**Code Général de la Fonction Publique (CGFP)**

**Décret N° n° 2019-1414 du 19 décembre 2019**

Irrégularités constatées:

**-Visas erronés des textes**

**-Rétroactivité des actes**

**-Délai de publication des postes en deçà du délai minimum d'un mois**

**-Absence de mise en place du RIFSEEP pour les collectivités qui octroient des primes à leurs agents**

**-Non respect de la procédure de recrutement d'un agent titulaire ou contractuel**

⇒ Le Code général de la fonction publique (CGFP) , entré en vigueur depuis le mardi 1er mars 2022, s'est substitué aux lois portant statuts de la fonction publique :

-loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

-loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique d'Etat

-loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale

-loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique hospitalière

Vous trouverez une concordance entre les anciens et les nouveaux articles sur le site de legifrance.fr: <https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/autour-de-la-loi/codification/tables-de-concordance/code-general-de-la-fonction-publique>

*Les délibérations et décisions individuelles doivent donc viser le CGFP, et non les dispositions des lois abrogées.*

⇒ Les autorités territoriales ne peuvent légalement fixer une date d'entrée en vigueur des actes administratifs individuels pris à une date antérieure à leur signature, de leur notification et de leur transmission au représentant de l'État = **c'est le principe de non rétroactivité des actes administratifs** (Conseil d'État du 25 juin 1948, Société du journal l'Aurore)

*Un contrat de travail qui prévoit une date de début antérieure à la date à laquelle il a été signé, notifié et transmis est donc irrégulier et peut donc faire l'objet d'un retrait, d'où une pénalisation pour l'agent.*

⇒ la Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE) est une procédure obligatoire et préalable à tout recrutement dans la fonction publique territoriale, qu'il concerne un poste créé ou un poste devenu vacant.

Rappel : pour une vacance d'emploi : l'emploi existe et il faut qu'il apparaisse vacant sur le tableau des effectifs avec une durée hebdomadaire égale.

pour une création d'emploi : l'emploi est inexistant au tableau des effectifs et il convient de le créer et de l'intégrer dans le tableau.

⇒ Le décret du 19 décembre 2019 précise que les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai, qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis.

*Si le délai est inférieur à un mois, la collectivité s'expose aux recours de fonctionnaires ou lauréats de concours qui auraient pu postuler mais qui n'ont pas pu le faire parce qu'ils n'en ont pas eu connaissance.*

⇒ Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), institué par décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014, constitue le nouvel outil indemnitaire applicable tant aux fonctionnaires de l'État qu'aux fonctionnaires territoriaux. L'ensemble des fonctionnaires devaient donc intégrer ce dispositif au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Ainsi si les collectivités locales s'administrent librement, elles sont néanmoins tenues de respecter le principe de parité entre fonctions publiques. Ainsi toute prime octroyée en dehors du cadre législatif est irrégulière.

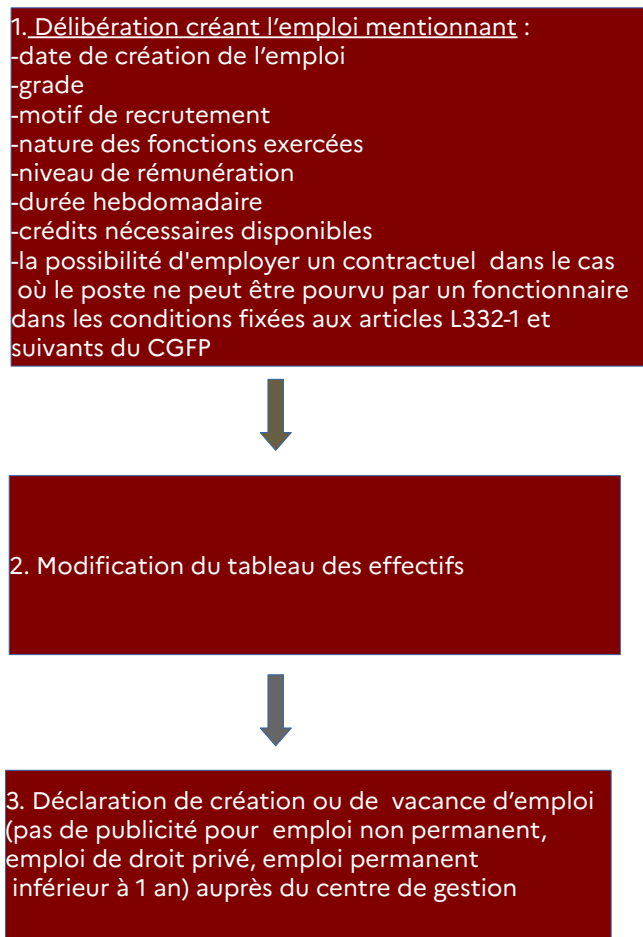
*Si les collectivités souhaitent octroyer des primes à leurs agents, elles sont tenues de mettre en place le RIFSEEP.*

Préalablement à sa mise en place, le comité social territorial, instance consultative, instituée par la loi n°2019-828, qui remplace le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis le 1er janvier 2023, doit être saisi.

Obligatoirement créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents (effectif apprécié au 1er janvier de chaque année), le CST est placé auprès du centre de gestion, lorsque la collectivité ou l'établissement public emploie moins de 50 agents.

*Le centre de gestion des Hautes-Pyrénées est votre interlocuteur pour vous accompagner dans la mise en place du RIFSEP (05 62 38 67 90).*

⇒ La procédure de recrutement d'un agent au sein de la collectivité nécessite le respect des étapes suivantes :





4. Publicité sur l'espace numérique "choisir le service public" réalisée par le centre de gestion pendant au moins un mois



5. Recueil des candidatures et justifications de leur rejet par rapport à la candidature retenue

RAPPEL : Pour la suppression d'un emploi, la collectivité doit saisir pour avis le comité social territorial.

Personnes référentes :

Colette SAINT MARTIN (arrondissement d'Argelès-Gazost)

Tél : 05 62 56 64 32

mail : [colette.saint-martin@hautes-pyrenees.gouv.fr](mailto:colette.saint-martin@hautes-pyrenees.gouv.fr)

Mayroan BASTARDO (arrondissements de Bagnères de Bigorre et de Tarbes)

Tél : 05 62 56 63 43

Mail : [mayroan.bastardo@hautes-pyrenees.gouv.fr](mailto:mayroan.bastardo@hautes-pyrenees.gouv.fr)