

Loi fonction publique : les mesures clés pour les EPCI et les communes nouvelles

Dialogue social, recrutement, déontologie, égalité femmes-hommes... Revue des principales mesures impactant la gestion des ressources humaines.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a réformé en profondeur les dispositions relatives à la gestion de agents. Certaines concernent entre autres les EPCI et les communes nouvelles.

1 Dialogue social

Le titre 1 de la loi pour un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect de la garantie des agents prévoit des modifications substantielles sur le dialogue social. Concernant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), le collège des employeurs est désormais élargi aux représentants des EPCI (art. 2).

En lieu et place des comités techniques et des comités d'hygiène et de sécurité, un comité social territorial (CST) doit être créé lorsque l'effectif de l'EPCI est au moins égal à 50 agents (art. 4). Un CST commun pourra être aussi institué entre EPCI et communes membres si chacun prend des délibérations concordantes. En cas de restitution d'une compétence aux communes membres par un EPCI, les avis de la commission administrative paritaire (CAP) et de la commission consultative paritaire (CCP) ne sont plus requis s'agissant de la réaffectation des agents ou lorsqu'une convention prévoit la répartition des fonctionnaires et contractuels transférés (art. 10). Il en est de même lors du transfert d'agents dans le cadre de la mise en place de services communs.

Des dispositions nouvelles (dont l'AMF est à l'origine) concernent l'organisation des instances des communes nouvelles et des EPCI issus de fusions. L'article 13 de la loi autorise dorénavant, au plus tard un an après la création d'une commune nouvelle ou d'une fusion d'EPCI, l'organisation de nouvelles élections de représentants du personnel, sauf si des élections générales sont organisées dans ce



© fitzès

À nos lecteurs

Maires de France publie une série de fiches décryptant la loi du 6 août 2019. Sont déjà parues les fiches sur les principales dispositions, n° 371, septembre 2019, pp. 50-51 ; celle sur les instances du dialogue social, n° 373, novembre 2019, pp. 63-64. Celle sur les dispositions relatives aux contractuels paraît dans ce numéro, pp. 62-63.

En savoir +

- Loi n° 2019-831 du 6 août 2019 (JO du 7 août 2019).
- Synthèse du décryptage de la loi et le guide AMF-CNFPT-FNCDG. www.amf.asso.fr (réf. BW39571).

décal pour la désignation des représentants de la nouvelle collectivité ou du nouvel établissement public. Il ne peut être organisé d'élections si la fusion concerne une commune nouvelle ou un EPCI dont les CST, CAP et les CCP dépendent déjà d'un centre de gestion (cette disposition n'entre en vigueur qu'en décembre 2022).

2 Recrutement

La loi prévoit désormais une procédure de recrutement direct sur les emplois fonctionnels (DGS, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques) des EPCI de plus de 40 000 habitants (art. 16). Les possibilités de recrutement d'agents contractuels sur les emplois permanents sont revues pour les agents à temps non complet (art. 21). Les communes de moins de 1 000 hab. et les EPCI de moins de 15 000 hab. ont désormais la possibilité de recruter des agents contractuels sur tous les emplois permanents, et quelle que soit la quotité de temps de travail. Cette disposition s'applique aussi aux communes nouvelles de plus de 1 000 hab. (si elles sont issues de la fusion de communes

de moins de 1 000 hab.), et uniquement durant les trois années qui suivent leur création.

3 Déontologie

La loi prévoit désormais un contrôle obligatoire de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative à un emploi de directeur général des services d'un EPCI de plus de 40 000 hab. (art. 34). Sur le droit de grève des agents territoriaux, la loi prévoit la possibilité d'instaurer un service minimum

pour « les services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire » (art. 56).

4 Égalité professionnelle femmes-hommes

Les EPCI de plus de 20 000 hab. ont dorénavant l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, d'une durée maximale de trois ans (art. 80). Les EPCI de plus de 40 000 habitants doivent nommer de manière équilibrée femmes et hommes aux postes de direction (art. 82). En matière de transparence et de publicité des rémunérations, les EPCI de plus de 80 000 hab. doivent désormais publier chaque année, sur leur site internet, la liste des 10 rémunérations les plus élevées des agents de l'établissement et préciser le nombre de femmes et d'hommes y figurant (art. 37).

Florence MASSON avec Stéphanie COLAS (Mission FPT de l'AMF)