

Heures supplémentaires :

l'employeur peut-il imposer le paiement ou la récupération ?

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur de cycles de travail, qui peuvent varier du cycle hebdomadaire au cycle annuel.

Les collectivités ont-elles le droit d'imposer la modalité de compensation des heures effectuées au-delà des bornes horaires établies ?

Rappel du droit applicable

Après consultation du Comité Social Territorial (ex-Comité Technique), l'organe délibérant détermine **les conditions de mise en place des cycles de travail** (article 4 - [Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#)) : critères de recours aux différents cycles en fonction des services, durée des cycles, bornes quotidiennes et hebdomadaires, modalités de repos et de pause.

En cas de dépassement des bornes horaires, une compensation horaire, ou à défaut financière, doit être prévue pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires.

Ainsi, le [Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002](#) applicable aux agents de l'Etat (et transposable aux fonctionnaires territoriaux) prévoit, en cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, **les modalités de compensation** suivantes : attribution d'un repos compensateur ou attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents.

Ce qu'il faut retenir

Le choix de l'indemnisation financière des heures supplémentaires ou/et la récupération relève de la **négociation** avec les organisations syndicales et doit faire l'objet d'une **délibération** de l'organe délibérant de la collectivité, prise **après avis du Comité Social Territorial** (ex-Comité Technique).

Les élus locaux favorables à une revalorisation modérée du point d'indice de la fonction publique

Reçus par le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini, les employeurs territoriaux se sont exprimés en faveur d'une revalorisation modérée du point d'indice et pour des mesures ciblées sur les agents de catégorie C

Ils souhaitent aussi un étalement de cette revalorisation, au vu de son impact non négligeable sur les finances des collectivités.

Le gouvernement poursuit son tour de table sur le pouvoir d'achat des agents publics. Outre les syndicats de la fonction publique, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, a aussi reçu cette semaine les employeurs territoriaux. Aucune annonce pour le moment, néanmoins, de la part de l'exécutif.

C'est **en effet courant juin** qu'il détaillera le **"geste salarial" qu'il envisage pour les agents publics**.

Lors de la rencontre avec les employeurs territoriaux, mardi 23 mai, ces derniers se sont en tout cas dits ouverts à une revalorisation *"modérée"* du point d'indice de la fonction publique.

"Ce geste est nécessaire au vu de l'inflation et du tassement des grilles indiciaires", reconnaît Philippe Laurent, le maire UDI de Sceaux et **porte-parole de la Coordination des employeurs territoriaux**.

Outre une mesure générale, les employeurs plaident aussi en faveur d'une revalorisation ciblée sur les agents les moins bien payés, ceux de la catégorie C. *"30 % des agents territoriaux sont désormais payés au niveau du Smic"*, relève Philippe Laurent.

Coût pour les finances locales

Selon les employeurs néanmoins, une éventuelle revalorisation du point d'indice devrait être étalée et se dérouler en plusieurs étapes. Surtout, les employeurs ne souhaitent pas qu'elle intervienne dès le 1er juillet, comme en 2022 avec la hausse de 3,5 % de la valeur du point d'indice.

"La revalorisation pourrait intervenir au 1er octobre ou au 1er janvier", suggère Philippe Laurent **en mettant en avant l'absence de prévision de cette revalorisation dans les budgets des collectivités**.

L'impact financier d'une hausse du point d'indice est en effet l'une des principales préoccupations des élus locaux. Pour rappel, pour la seule fonction publique territoriale, le coût de la hausse de 3,5 % de juillet 2022 était estimé à 2,272 milliards d'euros en année pleine et à 1,136 milliard d'euros pour 2022, le dégel n'ayant été appliqué qu'à partir de la deuxième moitié de l'année (le 1er juillet).

"On ne peut pas évoquer le pouvoir d'achat des agents publics sans parler de la situation financière des collectivités, qui sont particulièrement impactées par le coût de l'énergie et dont les leviers financiers ont été réduits", prévient Philippe Laurent.

Pas de doute, donc, que les élus locaux réclament une compensation en cas de nouvelle revalorisation pour les agents publics.

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

Votre contact local

Demande mon adhésion au

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE

TERRITORIALE (S.A.F.P.T)

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est

Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

7 juin 2023

T. CAMILIERI

communication@safpt.org

WWW.SAFPT.ORG

Propagande

Site Internet

l'Autonome

Territoriaux

Le fonctionnaire : titulaire de son grade mais pas de son emploi

Les fonctionnaires sont titulaires d'un grade qui leur donne vocation à accomplir certaines missions, et à occuper des emplois correspondant à un certain niveau de responsabilité. S'ils sont en droit d'exiger des missions conformes à leur grade, ils ne peuvent se prévaloir d'aucun droit acquis à conserver un emploi déterminé.

L'autorité territoriale est compétente pour procéder aux mouvements de fonctionnaires. Mais elle peut toujours faire évoluer les missions confiées aux agents, ou modifier leur affectation.

Les changements d'affectation peuvent induire simplement le retrait de certaines missions ou responsabilités, ou l'affectation sur un autre poste, au sein du même service, ou bien dans un service différent.

Si l'intérêt du service justifie assez largement la prise de telles décisions, désignées sous le terme de changement d'affectation ou de mutation interne, l'administration doit toujours être en mesure de justifier des motifs fondant ces décisions, et les agents bénéficient, dans le cadre de ces procédures, de droits qui devront être respectés, dès lors que le changement d'affectation comportera une modification de leur situation.

La mutation interne d'office doit être justifiée par l'intérêt du service

La décision de changement d'affectation doit être justifiée par l'intérêt du service, qui doit être établi, et peut être liée à des motifs qui sont étrangers à l'agent, ou qui sont, au contraire, en lien avec celui-ci, et elle ne doit pas, en tout état de cause, pouvoir être assimilée à une sanction disciplinaire déguisée. En premier lieu, et par essence, la réorganisation des services justifie naturellement que l'autorité territoriale procède, d'office, à des changements d'affectation. Une réorganisation effective des services, qui ne s'apparente pas à un simple « prétexte » pris pour modifier l'affectation d'un agent, justifiera toujours une décision de mutation, prononcée d'office.

Une décision de changement d'affectation fondée sur ce motif devra être précédée de la consultation du comité technique sur la réorganisation des services. Sans qu'une réelle modification dans l'organisation des services ne soit opérée, l'évolution des besoins de la collectivité peut également justifier une modification des missions confiées aux agents.

En second lieu, la décision de mutation peut être fondée sur des motifs qui ont trait à la personne. Néanmoins, la collectivité doit veiller à ne pas fonder sa décision sur l'existence de fautes commises par l'agent, sous peine de voir sa décision considérée comme une sanction disciplinaire déguisée, et donc irrégulière.

À ce titre, la collectivité devra faire preuve d'une attention renforcée lorsque la nouvelle affectation impliquera une baisse de rémunération ou du niveau des responsabilités confiées à l'agent. Elle devra alors être en mesure de démontrer, de la façon la plus objective possible, et sans imputer à l'agent les difficultés rencontrées dans le service, que le changement d'affectation avait bien pour seul but de garantir le bon fonctionnement du service.

Ainsi, des difficultés relationnelles (1) constatées au sein d'un service peuvent justifier un changement d'affectation.

En outre, des difficultés rencontrées dans l'exercice des missions, liées à une manière de servir insatisfaisante, peuvent également justifier une mutation interne.

Il s'agira alors d'agents qui, sans être véritablement en situation d'insuffisance professionnelle, rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs fonctions, difficultés qui affectent le bon fonctionnement du service (2).

Ce dernier motif peut permettre à l'administration de retirer à ses agents certaines responsabilités, s'agissant notamment d'agents qui occupent des postes d'encadrement et qui ne se montrent pas à la « hauteur » des exigences de l'administration.

Des difficultés rencontrées dans l'exercice des missions, liées à une manière de servir insatisfaisante, peuvent également justifier une mutation interne.

Dans cette hypothèse, le changement d'affectation devra être précédé de la consultation du comité technique, quand bien même un seul agent serait impacté, lorsque l'administration décide en parallèle de mettre en place un nouveau mode de direction (notamment dans l'hypothèse où l'on décide par exemple de confier la direction d'une structure à un agent relevant de la filière administrative, alors qu'un agent relevant de la filière technique occupait ce poste auparavant) (3).

La procédure préalable au prononcé de la décision de mutation

Si les agents ne peuvent se prévaloir d'aucun droit à demeurer affectés sur tel ou tel emploi, certaines garanties s'offrent à eux en termes de procédure, dès lors que la mutation emportera une modification de leur situation. Ainsi, en premier lieu, la décision doit être précédée de la consultation de la CAP, dès lors que la mutation emporte changement de résidence **ou modification de la situation de l'agent (4).**

La situation de l'agent sera considérée comme modifiée, et donc la consultation préalable de la CAP s'imposera, lorsque la mutation entraîne une diminution des responsabilités de l'agent, notamment en termes d'encadrement, ou une diminution de leur rémunération (5).

Par ailleurs, un changement d'affectation qui comporte pour l'agent l'obligation de quitter un logement de fonction doit également être soumis à l'avis préalable de la CAP.

La mutation interne pose en outre la question, en termes de procédure, de la nécessité de procéder à une déclaration de vacance de l'emploi.

Sur ce point, s'il s'agit seulement de modifier les missions confiées à un agent dans l'intérêt du service, il ne sera a priori pas nécessaire de procéder à une déclaration de vacance de poste. **En revanche, s'il s'agit d'affecter l'agent sur un nouveau poste, qui n'existait pas au tableau des effectifs, alors la collectivité devra au préalable créer ce poste, puis procéder à sa déclaration de vacance, avant de prendre la décision de mutation.**

Enfin, et bien que l'agent n'ait aucun droit à demeurer sur son emploi ou à exercer telles ou telles fonctions (**le seul droit dont bénéficie l'agent à ce titre est de se voir confier des missions qui correspondent à son grade**), une décision portant mutation d'office ne pourra intervenir sans que l'agent n'ait au préalable été mis à même de consulter son dossier, dans l'hypothèse où elle est prise « en considération de sa personne ».

Ainsi, dès lors que la décision est justifiée par des conflits relationnels au sein du service, ou par des difficultés de quelque nature que ce soit rencontrées par l'agent dans l'exercice de ses fonctions, il sera recommandé d'informer l'agent, préalablement à la prise de la décision, de la procédure menée, et de l'informer de son droit à obtenir la communication de l'intégralité de son dossier individuel.

L'ensemble des pièces susceptibles de motiver la décision devront alors figurer au dossier.

Jennifer Riffard & Michaël Verne

Mutation modifiant la situation de l'agent ou simple mesure d'ordre intérieur ?

La décision portant mutation interne d'office doit nécessairement être justifiée par l'intérêt du service, et l'autorité territoriale, si elle est compétente pour décider de l'organisation de ses services, ne dispose pas d'un pouvoir discrétionnaire en la matière.

Néanmoins, lorsque la décision de changement d'affectation ne porte pas atteinte aux prérogatives que l'agent tire de son statut, ne constitue pas un déclassement par rapport aux fonctions exercées antérieurement par l'agent, et n'entraîne pas de baisse de rémunération, le juge considère qu'il s'agit d'une simple mesure d'ordre intérieur, insusceptible de faire l'objet d'un recours (6).

Par conséquent, dans l'hypothèse où une décision de changement d'affectation aura le caractère d'une mesure d'ordre intérieur, les éventuels vices de procédure invoqués dans le cadre de recours engagés contre ces décisions seront inopérants (7).

(1) Conseil d'État, 28 mars 2008, n° 292972.

(2) CAA de Bordeaux, 30 décembre 2005, n° 002BX01402.

(3) TA de Grenoble, 4 mars 2011, n° 0801589.

(4) Cf. article 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

(5) CAA de Nancy, 7 décembre 2006, n° 05NC00450.

(6) CAA de Bordeaux, 1er février 2016, n° 14BX02685.

(7) CAA de Marseille, 23 décembre 2014, n° 13MA02058.