

SEANCE DU 16 JANVIER 2020 : DELIBERATION N°1

Affaires Juridiques & Gestion de l'Assemblée

Affaire suivie par Claudine LATOUCHE

☎:03.27.53.75.32

Réf. : **CL / NOEMIE LEVEQUE**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

Date de la convocation : 9 JANVIER 2020

L'an deux mille VINGT, le SEIZE JANVIER à 18 h 30

Le Conseil Municipal de MAUBEUGE s'est réuni à la Mairie, sur la convocation et sous la présidence de Monsieur Arnaud DECAGNY, Maire de MAUBEUGE

Nombre de conseillers en exercice : 39

PRESENTS : A. DECAGNY - J-P. COULON - N. LEBLANC - M.C. MORETTI - M.C. LALY - N. GOMES-GONCALVES - B. MORIAME - M. DANNEELS - M. GRAS - C. DEROO - N. REFFAS - Y. ZUMSTEIN - C. DEMUYNCK - F. JOURDAIN - J. PAQUE - P. REMIENS - G. CAMBRELENG - P. MATAGNE - C. DEMOUSTIER - P. NESEN - A. PIEGAY - R. PILATO - A. NEZZARI - S. SERHANI - D. DEJARDIN - S. LOCCIOLO - S. CORDIER - F. LEFEBVRE - F. QUESTEL - F. TRINCARETTO - J.Y. HERBEUVAL - M.P. ROPITAL - F. FEKIH - C. DI POMPEO - S. ZATAR - N. MONTFORT - X. DUBOIS - L.A. DE BEJARRY - I. FRATINI

EXCUSE(E)S AYANT DONNE POUVOIR :

**Christian DEMUYNCK pouvoir à Nicolas LEBLANC
Patricia MACQ-REMIENS pouvoir à Jean-Pierre COULON
Corine DEMOUSTIER pouvoir à Arnaud DECAGNY
Sophie CORDIER pouvoir à Marie-Charles LALY
Frédéric LEFEBVRE pouvoir à Bernadette MORIAME**

EXCUSE(E)S :

**Nathalie MONFORT
Marie-Pierre ROPITAL
Sylvie ZATAR
Fatiha FEKIH**

ABSENT(E)S :

Marie-Christine MORETTI - Christophe DI POMPEO - Jean-Yves HERBEUVAL - Xavier DUBOIS - Louis-Armand DE BEJARRY - Abdelhakim NEZZARI - Irina FRATINI -

SECRETAIRE DE SEANCE : Nicolas LEBLANC

OBJET N°1 : Réforme de la Fonction Publique Territoriale : Engagement des négociations sociales et partenariales

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment les articles 4, 17,48,56,72.

Vu le Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Vu l'avis favorable de la commission « Finances, Travaux, Environnement » qui s'est réunie le 8 janvier 2020,

Considérant que l'année 2020 sera marquée par la réforme de la fonction publique, et qui aura pour objectif :

- de moderniser les conditions de travail des agents du service public et leur statut.
- la possibilité de signer une rupture conventionnelle,
- la mise en place d'une instance unique de dialogue social,
- la mise en place des 35 heures effectives...

autant de points majeurs qu'il nous faut intégrer dans la gestion de nos ressources humaines.

Considérant que suite à la présentation devant notre conseil municipal le 29 mars 2019 du rapport d'observations définitives de la Chambre Régionale des Comptes, nous avons engagé les démarches nécessaires à la préparation ou à la mise en œuvre des préconisations de ce rapport.

Considérant qu'une délibération faisant état des actions entreprises pour se conformer aux préconisations de la Chambre Régionale des Comptes un an après la présentation du rapport à l'assemblée délibérante, vous sera soumise lors d'un prochain conseil municipal.

Que parmi ces préconisations, certaines nécessitent une négociation sociale avec les partenaires sociaux, une programmation de réunions de travail et d'information du personnel municipal, à l'instar de celles menées lors des travaux sur le règlement intérieur du personnel municipal, adopté à l'unanimité lors de la séance du 25 septembre 2017.

Que parmi les recommandations de la CRC, il est ainsi conseillé de :

- Déployer un outil automatisé de décompte du temps de travail pour se conformer au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Délibérer sur les fonctions et emplois qui, en raison des missions exercées, ouvrent droit aux heures supplémentaires et veiller à l'attribution des indemnités horaires pour travaux supplémentaires conformément à leur objet dans le respect du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

- Respecter la durée légale du temps de travail, en application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 transposée par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, et de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985,
- Déclarer les avantages en nature, nourriture des repas pris par les personnels de service et de surveillance de la restauration scolaire, selon le barème publié chaque année par l'Agence Centrale des organismes de Sécurité sociale, conformément à l'arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 10 décembre 2002, relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de Sécurité sociale.

Considérant que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et ses récents décrets d'application est venue renforcer cette nécessité autour des plusieurs axes majeurs, notamment afin de :

- **1** - Promouvoir un dialogue social stratégique, efficace et réactif dans le respect des garanties des agents publics,
- **2** - Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines,
- **3** - Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics,
- **4** - Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics,
- **5** - Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme vis-à-vis des agents en situation de handicap,

Que les points majeurs de cette réforme au 1^{er} janvier 2020 visent :

- 1.** la Possibilité de signer une rupture conventionnelle,
- 2.** la Mise en place d'une instance unique de dialogue social,
- 3.** la Création du contrat projet,
- 4.** l'Instauration des 35 heures effectives,
- 5.** la Garantie d'un service minimum en cas de grève,

In concreto :

1 - Possibilité de signer une rupture conventionnelle

- *La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72, prévoit la possibilité pour les contractuels en CDI et les fonctionnaires titulaires, de signer une rupture conventionnelle .*

- Les fonctionnaires ont ainsi la possibilité de signer une rupture conventionnelle depuis le 1er janvier 2020 et ce, jusqu'au 31 décembre 2025. Cette mesure doit cependant faire l'objet d'un décret d'application, qui devrait paraître durant le mois de janvier 2020.

Une rupture conventionnelle ne peut pas être signée par :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (62 ans) et qui justifient d'une durée d'assurance égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir une pension de retraite à taux plein ;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Comme la rupture conventionnelle ouverte aux salariés du privé, celle-ci doit faire l'objet d'un accord commun entre le fonctionnaire titulaire et son employeur. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle doit résulter d'une convention signée par les deux parties.

Cette convention doit prévoir le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

2 - Mise en place d'une instance unique de dialogue social :

*Selon la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 4, à l'instar du comité social et économique dans les entreprises du secteur privé, une **instance unique du dialogue social** verra le jour au sein de la fonction publique en 2020 .*

Là encore, des décrets d'application doivent préciser prochainement les contours de la mise en place de cette instance.

Selon l'échéancier de mise en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique), ils devraient paraître au 4ème trimestre 2020.

L'instance unique porte des noms différents selon la Fonction Publique concernée :

- Comité social d'administration dans la fonction publique d'Etat ;
- **Comité social territorial** dans la fonction publique territoriale ;
- Comité social d'établissement dans la fonction publique hospitalière.

Le comité social sera issu de la fusion de 2 instances existantes :

- le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- le comité technique (CT).

Les comités sociaux d'administration traiteront notamment des questions relatives :

- au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- à 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 mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels ;
- aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- aux projets de statuts particuliers ;
- à 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 afférentes.

Considérant que depuis le 1er janvier 2020, les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires (CAP) (*Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires*).

Que les missions des CAP sont recentrées sur les situations individuelles complexes, telles que les procédures disciplinaires et les recours.

3 - Création du contrat projet :

*Selon loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 17), depuis le 1er janvier 2020, la fonction publique d'état, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, peuvent avoir recours au **contrat de projet***

L'objectif est de leur permettre de s'entourer de compétences externes pour mener à bien un projet ou une opération identifiée.

L'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée (CDD) conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties, dans la limite de 6 ans.

Ce contrat prend fin à la réalisation du projet ou de l'opération.

Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur, lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser.

Selon l'échéancier de mise en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique), des décrets d'application doivent encore apporter des précisions. Ils devraient paraître le 30 janvier 2020 .

4 - Instauration des 35 heures effectives :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, Article 48, impose les 35 heures effectives et prévoit ainsi, la suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du travail qui existent dans certaines collectivités

Le but est d'harmoniser le temps de travail dans la fonction publique.

5 - Garantie d'un service minimum en cas de grève :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, Article 56, encadre également le droit de grève des agents publics dans la fonction publique territoriale.

Il sera possible, par la négociation et la conclusion d'un accord, de définir les conditions minimales d'exercice du droit de grève, afin d'assurer la continuité des services publics, notamment :

- 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.

L'objectif est d'éviter que l'interruption des agents publics participant directement à l'exécution de ces services, ne porte atteinte au respect de l'ordre public en cas de grève, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

Par ces motifs, il est proposé au Conseil Municipal :

- **D'acter** la volonté municipale d'engager les négociations sociales et partenariales,
- **D'autoriser** Monsieur le Maire ou son représentant, à prendre toutes les mesures nécessaires à la mise en conformité de la gestion des ressources humaines de la collectivité à la Loi et aux recommandations de la Chambre Régionale des Comptes.

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

A l'unanimité,

- **Acte** la volonté municipale d'engager les négociations sociales et partenariales,
- **Autorise** Monsieur le Maire ou son représentant, à prendre toutes les mesures nécessaires à la mise en conformité de la gestion des ressources humaines de la collectivité à la Loi et aux recommandations de la Chambre Régionale des Comptes

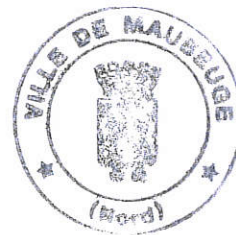
Fait en séance les jour, mois et an que dessus

Pour extrait conforme,

Conformément aux dispositions des articles L.2131-1 et L 2131-2 du CGCT, cette délibération ne sera exécutoire qu'à compter de sa publication et sa transmission en Sous-Préfecture.

Le Maire de Maubeuge,

Arnaud DECAGNY



Transmis en Sous-Préfecture le : 17 JAN 2020
Affiché le : 17 JAN 2020
Notifié le :