

LE COURRIER DES MAIRES et des élus locaux



Les transformations de la fonction publique territoriale

DE 1 À 6 **Cadre général**

Lignes directrices, comité social territorial, CHSCT, commissions consultatives paritaires... **p.3**

DE 7 À 23 **Contractuels**

Recrutements, mobilité, primes, contrat de projet, stage, rémunérations, formation... **p.5**

DE 24 À 32 **Déontologie et sanctions**

Sanctions disciplinaires, conseil de discipline, HATVP, commission de déontologie... **p.9**

DE 33 À 39 **Organisation du travail**

Temps de travail, télétravail, droit de grève, obligations des agents, rémunérations... **p.11**

DE 40 À 50 **Cas particuliers**

Reclassement, périodes de grossesse, ruptures conventionnelles, agressions sexistes... **p.13**



Principal actionnaire: Info Services Holding. **Société éditrice:** Groupe Moniteur SAS au capital de 333900 euros. **Siège social:** Antony Parc 2 - 10, place du Général de Gaulle - La Croix de Berny - BP 20156 - 92186 Antony Cedex. **RCS:** Paris 403 080 823. **Numéro de commission paritaire:** 1008 T 83807. **ISSN:** 0769-3508. **Président-directeur de la publication:** Julien Elmaleh. **Impression:** Imprimerie de Champagne, ZI Les Franchises, 52200 Langres. **Dépôt légal:** à parution.

Les références

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019

de transformation de la fonction publique

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001

relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984

relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017

relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, dite ordonnance « Macron »

Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016

relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016

relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Circulaire du 21 mars 1996 (réforme de l'Etat)

relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale Circulaire du 2 décembre 1992 relatives aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale

Instruction n° 7 du 23 mars 1950

pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence

Les transformations de la fonction publique territoriale

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a fortement impacté l'action des employeurs publics territoriaux, communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) en premier lieu. Réorganisation des différents comités internes à la collectivité, recours renouvelé aux contractuels,

recrutements et mobilité professionnelle révisés... Les volets de la FPT modifiés par la loi sont nombreux, d'autant que le texte s'attaque également à la formation, à l'égalité femmes-hommes, au dialogue social et à la reconnaissance de la performance professionnelle. A cela s'ajoutent plusieurs cas particuliers – congés maternités, agents handicapés,

reclassements, etc. – . Autant d'items avec lesquels il faudra, pour les maires, présidents d'interco employeurs, et ceux qui entameront un nouveau mandat en mars, se familiariser rapidement...

Lorène Carrère, avocate associée, **Marjorie Abbal**, **Perrine Bouchard**, **Vincent Cadoux**, **Lucie Lefébure et Thibault Cado**, avocats, cabinet Seban & associés

1

Que sont les lignes directrices de gestion ?

C'est la première introduction du droit dit « souple » dans la fonction publique, avec pour objet de fixer formellement une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Ces lignes définiront les objectifs de la collectivité en fixant un cadre non impératif – mais dont le suivi tendanciel sera de principe – aux décisions individuelles que la collectivité sera amenée à prendre en matière d'avancement, de rémunération, de mobilité, etc. Le Gouvernement vise à donner une cohérence renforcée à la gestion des RH dans le secteur public en orientant la gestion individuelle des agents, sans pour autant instaurer, entre les décisions individuelles et ces lignes directrices, de hiérarchie juridique entraînant l'illégalité de décisions qui seraient contraires à ces lignes directrices.

2

Quelle sera la fonction du comité social territorial (CST) ?

Il s'agit de la transposition à la fonction publique du comité social et économique (CSE) mis en place par l'ordonnance du 22 septembre 2017 dite « Macron » à compter du 1^{er} janvier 2020. Le comité social territorial (CST) résulte de la fusion des compétences du comité technique (CT) et du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans la volonté de résoudre les problèmes de répartition des compétences entre ces deux organismes qui se posaient régulièrement. Ils seront donc compétents dans tous les domaines où ces deux organismes étaient auparavant compétents, sous réserve des nouveautés introduites par la loi. Parmi celles-ci, on comptera notamment les lignes directrices de gestion, sur lesquelles le CST sera chargé de se prononcer lors de leur adoption, puis de juger de leur mise en œuvre sur la base d'un bilan annuel présenté par l'autorité territoriale.

3

Quand ces comités sociaux territoriaux doivent-ils être mis en place ?

La loi prévoit leur mise en place à la date du prochain renouvellement des instances de la fonction publique, c'est-à-dire en 2022.

Dans l'intervalle, elle prévoit un régime transitoire.

Les comités techniques restent seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions relatives aux projets de réorganisation de service. En revanche, les questions communes au comité technique et au CHSCT pourront être examinées par une formation conjointe de leurs membres, dont l'avis se substituera à la fois à celui du comité technique et du CHSCT.

Enfin, les lignes directrices seront examinées par le comité technique en attendant la mise en place des CST.

4

Quelles modifications la loi apporte-t-elle aux commissions administratives paritaires ?

La loi de transformation modifie tout d'abord l'organisation des commissions administratives paritaires (CAP), en supprimant l'organisation en groupes hiérarchiques tout en maintenant, en revanche, celle par catégorie de fonctionnaire (A, B et C).

Surtout, elle modifie la compétence des CAP en limitant les cas dans lesquels elles devront être préalablement saisies. Elles ne seront ainsi plus amenées à se prononcer sur les décisions individuelles relatives à la mobilité, à l'avancement de grade et à la promotion interne.

Cette modification répond sans doute à la création des lignes directrices, qui interviendront dans ces domaines, et de la nouvelle compétence donnée au CST sur celles-ci : plutôt que de se prononcer sur chaque cas individuel dans ces matières, les représentants du personnel se prononceront sur la politique générale de la collectivité employeur en la matière.

5

Qu'est-ce que le rapport social unique ?

La loi impose dorénavant que l'autorité territoriale prépare, tous les ans, un rapport dit « rapport social unique », qui sera soumis au comité social unique puis présenté à l'assemblée délibérante, afin de permettre l'établissement des lignes directrices de gestion.

Ce rapport est en réalité la consolidation de plusieurs rapports : celui sur l'état de la collectivité que les autorités territoriales devaient jusque-là présenter tous les deux ans au comité technique, le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, celui sur les fonctionnaires mis à disposition ainsi que le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes.

Il doit réunir les données relatives notamment à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEC), aux parcours professionnels, aux recrutements, à la mobilité, à la formation, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, à la santé et la sécurité au travail, à la rémunération, au handicap et à la lutte contre les discriminations.

6

Quel changement pour les commissions consultatives paritaires ?

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont des instances consultatives compétentes à l'égard des agents contractuels de droit public. Elles sont installées soit auprès de chaque collectivité, soit, le plus souvent, auprès des centres de gestion. Les CCP ont pour rôle de donner un avis ou d'émettre des propositions sur certaines décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle : discipline, entretien professionnel, conditions d'exercice des fonctions, droit syndical, fin de fonctions, transfert de personnel dans le cadre intercommunal.

Leur composition était jusqu'à présent calquée sur celle des commissions administratives paritaires à savoir une division en trois groupes A, B et C. Dorénavant elle sera unique pour toutes les catégories et n'aura donc qu'une seule composition, y compris pour les conseils de discipline au cours desquels, par ailleurs, la parité numérique devra être respectée.

7

Peut-on recruter un agent contractuel de catégorie B ou C en raison des besoins du service ou de la nature des fonctions ?

Jusqu'alors, le recrutement d'agents contractuels (sur le fondement de l'article 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984) visait des situations où, pour des emplois uniquement de catégorie A à profils particuliers, une collectivité pouvait avoir recours à des contractuels par contrat à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ce contrat était renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite totale de six ans. Si le contrat devait être reconduit à l'issue de la durée maximale totale de six ans, la reconduction devait obligatoirement avoir lieu par décision expresse et pour une durée indéterminée.

L'article 94V de la loi du 6 août 2019 a élargi à toutes les catégories hiérarchiques le recrutement de contractuel justifié par les besoins du service ou la nature des fonctions. Toutefois, cette extension n'exclut pas que l'employeur territorial doive être en mesure de démontrer que seul un agent contractuel de catégorie A, B ou C pouvait occuper l'emploi à la place d'un agent titulaire.

8

Toutes les collectivités peuvent-elles recruter des agents contractuels sur des emplois à temps non complet ?

La loi de transformation de la fonction publique territoriale a modifié l'article 3-3 4° de la loi du 26 janvier 1984 en prévoyant la possibilité pour l'ensemble des collectivités ou établissements régis par le titre III du statut, de recruter des agents contractuels sur l'ensemble des emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50%. D'application immédiate, cette mesure permet désormais à toutes les collectivités de recruter des agents contractuels pour des besoins permanents et réguliers mais qui nécessite que de faibles quotités horaires (animateurs, journalistes...) et ainsi de limiter le recours aux vacataires aux seules tâches précises et ponctuelles.

9

Un agent contractuel territorial en CDI peut-il prétendre à sa portabilité dans les autres fonctions publiques ?

L'article 71 de la loi du 6 août 2019, en introduisant un article 3-5 à la loi du 26 janvier 1984, a étendu la possibilité d'engager directement un agent en CDI, dans le cadre d'un primo-recrutement dès lors que ledit agent bénéficiait déjà d'un engagement à durée indéterminée relevant de la même catégorie hiérarchique dans l'une des trois fonctions publiques (État, hospitalière et territoriale). Ce dispositif doit permettre d'élargir les possibilités de mobilité et des perspectives professionnelles des agents en CDI.

Toutefois, le maintien du bénéfice du caractère indéterminé de l'engagement, en cas de mobilité, est une simple faculté dont dispose l'employeur territorial, mais ne constitue pas un droit pour l'agent bénéficiant d'un CDI.

10

Les agents contractuels en CDD peuvent-ils prétendre à une prime de précarité ?

La réponse est désormais affirmative pour les contrats à durée déterminée conclus par les employeurs publics, à compter du 1^{er} janvier 2021. Au même titre que les salariés de droit privé, la loi de transformation de la fonction publique territoriale a instauré, à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, une indemnité de fin de contrat pour les contrats à durée déterminée afin de compenser la précarité de leur situation. La loi instaure donc une prime de précarité au terme des CDD d'une durée inférieure ou égale à un an, renouvellement compris, dont la rémunération globale brut sera inférieure à un plafond déterminé par un décret en Conseil d'Etat. Ce dernier devrait également fixer les conditions d'application de cette prime.

Toutefois, la loi exclut expressément de ce dispositif les contrats saisonniers et les agents contractuels bénéficiant du renouvellement de leur contrat ou d'un nouveau contrat.

11

Qu'est-ce que le contrat de projet ?

Instauré à l'article 3 II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le contrat de projet ou d'opération vise à répondre à un besoin temporaire de la collectivité pour mener un projet nécessitant des compétences spécifiques. L'employeur territorial peut alors recruter un agent contractuel quelle que soit sa catégorie hiérarchique dans le cadre de contrat à durée déterminée, mais n'ouvrant droit ni à un contrat à durée indéterminée, ni à la titularisation. Conclu pour une durée déterminée minimale d'un an et ne pouvant excéder une durée de six ans, il prend fin avec la réalisation du projet ou de l'opération ayant justifié le recrutement, mais un délai de prévenance doit être fixé par décret en Conseil d'Etat afin de garantir à l'agent une visibilité sur le terme de sa mission.

À NOTER

Le versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat de projet est prévu si le projet ou l'opération ne peut se réaliser ou prend fin de manière anticipée.

12

La mise au stage d'un agent contractuel lauréat d'un concours est-elle toujours obligatoire ?

Désormais ce n'est plus le cas. Depuis le 7 août dernier, les employeurs territoriaux ne sont plus tenus de nommer en qualité de fonctionnaire stagiaire, un agent contractuel inscrit sur une liste d'aptitude d'un concours même s'il occupe de manière permanente un emploi dont les missions correspondent au grade du concours dont il vient d'être lauréat au sein de la collectivité. L'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 offre une simple faculté pour l'employeur territorial de mettre cet agent au stage. Toutefois, pour encourager l'intégration des agents contractuels à la suite de la réussite d'un concours, la publicité de la vacance du poste sur lequel l'agent contractuel est nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire n'est plus requise.

13

Dans quel cas peut-on recruter un contractuel pour remplacer un agent absent ?

Le remplacement d'agents absents (maladie, temps partiel) consiste en un besoin temporaire mais sur un emploi permanent. La loi a procédé à une augmentation importante des cas dans lesquels les employeurs territoriaux peuvent recourir au recrutement d'un agent contractuel.

D'une part, certaines positions administratives ont été prises en compte : détachement de courte durée, disponibilité d'office, sur demande pour raisons familiales ou de droit de courte durée, ou le détachement pour stage ou pour scolarité préalable à la titularisation.

D'autre part, elle ajoute à la liste le congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Enfin, la loi permet le recrutement de contractuels pour tous les congés maladie (maladie ordinaire, pour accident de service, longue maladie, grave maladie...) ainsi que le congé parental et de présence parentale.

14

Quelles sont les formations qui deviennent obligatoires pour les agents contractuels ?

Premièrement, l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 étend aux agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3, c'est-à-dire sur un emploi permanent, la formation statutaire obligatoire jusqu'alors réservée aux fonctionnaires. Sauf si leur contrat est conclu pour une durée inférieure à un an, ils devront donc suivre les formations d'intégration et de professionnalisation prévues par la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale. Un décret en Conseil d'État est attendu pour en préciser les modalités.

Deuxièmement, les agents contractuels nommés sur un emploi de direction par la voie du recrutement direct devront désormais suivre une formation les préparant à l'exercice de leurs nouvelles fonctions. Elle portera notamment sur la déontologie, l'organisation et le fonctionnement des services publics (cf. art. 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

15

Comment est déterminée la rémunération des agents contractuels ?

La rémunération de l'ensemble des agents contractuels est fixée désormais par l'autorité compétente en tenant compte de plusieurs critères : les fonctions exercées, la qualification requise pour leur exercice et l'expérience des agents. Elle peut également tenir compte des résultats professionnels de l'agent et des résultats collectifs du service.

Par ailleurs, la loi instaure une prime de précarité (voir question 10). En effet, pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021, les agents titulaires d'un CDD d'une durée inférieure ou égale à un an et dont la rémunération brute globale sera inférieure à un plafond déterminé par un décret en Conseil d'Etat à venir, pourront bénéficier d'une indemnité dont les conditions d'application doivent également être fixées par décret.

Toutefois sont exclus de ce dispositif les agents contractuels recrutés dans le cadre de contrats saisonniers et contrats de projet ou les agents bénéficiant du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat au sein de la fonction publique territoriale.

16

Les petites collectivités et leurs groupements pourront-ils recruter des contractuels ?

Avant la loi, seules les collectivités de moins de 1 000 habitants pouvaient recruter des contractuels, et uniquement sur les emplois de secrétaire de mairie dont la quotité de travail était inférieure à 50 %.

La loi opère à cet égard un changement très important en permettant à plusieurs collectivités de pouvoir recruter par contrat l'ensemble de leurs emplois, sans restriction de quotité horaire.

Le seuil pour les communes, toujours limité à celles de moins de 1 000 habitants, est étendu aux groupements de communes de moins de 15 000 habitants.

Par ailleurs, et durant une période de trois ans suivant leur création, période prolongeable jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal, les communes de 1 000 habitants pourront également bénéficier de cette possibilité.

17

Quelle portabilité pour les droits à formation en cas de mobilité public-privé ?

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF) lui permettant de mettre en œuvre son projet d'évolution professionnelle. Il est alimenté à la fin de chaque année à hauteur d'un nombre maximal d'heures par année de travail et dans la limite d'un plafond. Pour mémoire, l'information sur le CPF doit être systématiquement faite lors de l'entretien annuel d'évaluation. La loi permet dorénavant de convertir les droits comptabilisés en heures dans le secteur public, en euros dans le secteur privé, et inversement, afin de faciliter le passage entre les deux statuts et éviter que les droits soient perdus. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2019, les droits des salariés du secteur privé sont comptabilisés en euros, à hauteur de 15 euros par heure.

À NOTER

La conversion ne pourra être faite que lorsque le fonctionnaire demandera à utiliser ses droits acquis.

18

En quoi l'entretien professionnel est-il modifié par la loi de transformation de la fonction publique ?

La loi de transformation de la fonction publique introduit, à l'article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, deux dispositions à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les entretiens professionnels menés par les employeurs territoriaux. D'une part, pour les entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020, les fonctionnaires doivent recevoir, lors de leur entretien, une information sur l'ouverture et l'utilisation de leur compte personnel de formation. D'autre part, et toujours pour les entretiens conduits au titre de l'année 2020, le compte rendu sera visé par l'autorité territoriale qui pourra en outre formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

19

En cas d'occupation d'un emploi dans le cadre d'un détachement et d'inscription sur une liste d'aptitude, un double détachement est-il possible ?

Si un fonctionnaire est déjà en détachement, le principe de l'interdiction du « double détachement » ne lui permet pas de bénéficier d'un autre détachement. En outre, un fonctionnaire stagiaire ne peut être détaché pendant son stage, et notamment pas sur un emploi fonctionnel (cf. circulaire du 2 décembre 1992). Particulièrement bloquante pour les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel inscrits sur une liste d'aptitude par voie de promotion interne (qui nécessite un détachement pour stage avant une possible nomination), cette interdiction est annihilée dans la nouvelle rédaction de l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984 qui autorise ce double détachement. En revanche, le législateur ne permet pas à un agent ayant réussi un concours d'être à la fois nommé stagiaire et détaché dans un emploi fonctionnel.

20

En cas de transfert d'une activité à une structure de droit privé, quid des fonctionnaires affectés à cette activité ?

Le nouvel article 15 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil (exemple : délégation de service public), et par conséquent sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil. Cette disposition va à l'encontre du principe habituel selon lequel le détachement intervient sur demande de l'agent. Il en ressort que les fonctionnaires peuvent se voir imposer cette situation, dans le cas où le transfert intervient sur la base d'un contrat entre leur employeur et un tiers, personne morale de droit privé.

21

Quels sont les nouveaux seuils de recrutement direct de contractuels pour les emplois fonctionnels de direction ?

L'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 autorise les collectivités, dans certains cas, à pourvoir les emplois fonctionnels de direction par la voie dite du recrutement direct. Pour les communes et les EPCI à fiscalité propre, un seuil démographique s'applique et a été abaissé de 80 000 à 40 000 habitants pour les emplois de DGS et de DGST, et de 150 000 à 40 000 pour les emplois de DGAS. En revanche, cette ouverture s'accompagne de l'impossibilité de recruter autrement l'agent que par un contrat à durée déterminée alors que, précédemment, le Conseil d'Etat avait admis le recrutement direct par contrat à durée indéterminée (CE, 30 septembre 2015, n° 375730). Le nouvel article 47 entrera en vigueur suivant l'intervention d'un décret devant prévoir les conditions d'emploi et de rémunération des intéressés, et donc possiblement pour les prochaines élections municipales de mars 2020.

22

Existe-t-il désormais pour les emplois de direction une possibilité de négocier la fin de l'occupation de l'emploi fonctionnel ?

La loi a complété l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 encadrant la procédure de décharge de fonctions des agents occupant des emplois fonctionnels, qui concerne exclusivement le cas des fonctionnaires détachés sur de tels emplois. En principe, il ne peut être mis fin au détachement qu'après un délai de six mois suivant la nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions des agents est également en principe précédée d'un entretien et d'une information de l'assemblée délibérante et du CNFPT ou du centre de gestion. Enfin, la fin des fonctions de ces agents prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante. Désormais, pendant le délai de six mois, un « protocole » organisant la « période de transition » et prenant acte du principe de la fin de détachement est possible (art. 53).

23

Quelles sont les nouvelles conditions de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ?

Pour mémoire, lorsque le fonctionnaire est momentanément privé d'emploi et dans l'attente d'un nouveau recrutement, il est pris en charge par le centre de gestion ou par le CNFPT. La loi introduit l'obligation pour le fonctionnaire de mettre en place un projet personnalisé pour favoriser le retour à l'emploi dans les trois mois suivant le début de la prise en charge.

La rémunération du fonctionnaire pris en charge sera désormais dégressive, elle sera diminuée de 10% de moins chaque année dès la 2^e année de prise en charge, sauf si le fonctionnaire exerce une mission, ce qui entraînera le rétablissement de la totalité du traitement indiciaire. A l'expiration d'une durée de dix ans de prise en charge, le fonctionnaire est licencié ou admis à la retraite s'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein. Et il est prévu qu'en cas de non-respect des obligations de reclassement, le fonctionnaire peut être licencié ou admis à la retraite.

24

Quelle est la nouvelle échelle des sanctions disciplinaires ?

Les sanctions ont été harmonisées dans les trois fonctions publiques, exception faite du déplacement d'office qui reste propre à la fonction publique d'Etat. Dans la fonction publique territoriale les quatre groupes continuent d'exister et le deuxième est enrichi d'une nouvelle sanction : la radiation du tableau d'avancement. Elle peut être prononcée à titre principal mais aussi à titre complémentaire des sanctions des deuxième (abaissement d'échelon et exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours) et troisième groupe (la rétrogradation et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans). Autrement dit, une double sanction pour de mêmes faits est autorisée par la loi en pareille hypothèse.

25

Le conseil de discipline de recours existe-t-il toujours ?

Non, la loi a supprimé cette possibilité qu'avaient les agents dans certains cas de saisir le conseil de discipline de recours et, ce faisant, d'obtenir un avis liant l'administration à la position du conseil. Toutefois, les recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant le 7 août 2019 (date de publication de la loi) restent de la compétence du conseil de discipline de recours.

Après cette date, aucun avis ne saurait lier l'administration et les agents n'auront d'autre possibilité de contestation que la saisine du tribunal administratif qui exerce sur les sanctions disciplinaires un contrôle de proportionnalité, au regard de la faute commise mais également de la situation de l'agent dans la hiérarchie, de son passé disciplinaire et des éventuelles circonstances de nature à atténuer la gravité de la faute.

26

Quelle assistance pour un témoin dans le cadre d'un conseil de discipline ?

Il est des cas dans lesquels les collectivités peinent à convaincre des agents victimes de harcèlement de venir témoigner de leur vécu auprès du conseil de discipline ce qui, finalement, obère la réussite de certaines procédures. D'application immédiate, l'article 31-I de la loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 en créant pour les intéressés convoqués devant l'instance disciplinaire un droit à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de leur choix. L'article ne dit pas cependant si le choix d'être assisté par un avocat impliquerait une prise en charge de ces frais par la collectivité. Mais en tout état de cause le mécanisme de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 pourrait le permettre.

27

Quelles sont les modalités de révocation du sursis de la sanction d'exclusion temporaire de fonctions ?

L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis.

Pour mémoire, la révocation du sursis est prononcée sans nouvelle saisine du conseil de discipline.

La loi a élargi la nature des sanctions permettant de révoquer le sursis : il s'agira dorénavant de toute sanction, quelle qu'elle soit, prononcée durant un délai de cinq ans.

28

Les sanctions disciplinaires demeurent-elles ad vitam aeternam dans le dossier de l'agent ?

S'agissant du blâme et de l'exclusion temporaire de fonctions jusqu'à quatorze jours, ces sanctions sont effacées automatiquement du dossier administratif au bout de trois ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

En revanche le fonctionnaire qui souhaitait obtenir le retrait des autres sanctions de son dossier devait, au terme d'une période de dix ans, le solliciter de son administration, laquelle devait saisir le conseil de discipline pour ensuite décider d'accepter ou non la demande.

Dorénavant, si aucune sanction n'est intervenue – quel que soit son niveau – durant une période de dix ans, l'autorité territoriale devra faire droit à la demande de l'agent sans saisir le conseil de discipline.

29

La HATVP remplace-t-elle la commission de déontologie ?

Oui et non. La loi du 6 août prévoit la suppression de la commission de déontologie à compter du 1^{er} février 2020, et ses compétences seront exercées par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Pour autant, il ne s'agit pas d'une pure substitution car la transformation est de taille.

Pour rappel, 90% des saisines de la commission de déontologie aboutissaient à des avis de compatibilité simplifiés. L'idée est donc de transférer le contrôle déontologique à la HATVP, mais surtout de placer cette dernière au sommet d'un contrôle pyramidal, l'objectif annoncé étant de limiter le nombre de cas à quelques centaines par an. Elle sera dotée de pouvoirs plus importants, lui permettant de contrôler les cas potentiels de conflit d'intérêt dont elle n'aurait pas été saisie ou qui auraient été susceptibles de varier depuis son avis.

À NOTER

Le point de départ du délai d'auto-saisine ne débute qu'à compter de la date à laquelle la HATVP aura connaissance de la situation qui justifie son auto-saisine.

30

Comment seront désormais contrôlés les départs de fonctionnaires vers le secteur privé ?

Pour la plupart des agents, la saisine de la commission de déontologie ne s'imposera plus. L'agent devra simplement saisir son autorité hiérarchique, qui analysera elle-même la compatibilité déontologique du projet de l'agent avec les fonctions administratives qu'il aura exercé dans les trois dernières années.

Dans l'hypothèse où l'administration considérera qu'un doute sérieux existe sur cette compatibilité, elle devra alors saisir le référent déontologue afin qu'il délivre un avis sur la situation. Si le sérieux du doute sur la compatibilité est confirmé, alors seulement une saisine de la HATVP s'imposera.

C'est l'application d'une forme de principe de subsidiarité au contrôle déontologique, qui permettra une fluidité plus importante de ce type de mobilité, tout en faisant peser sur les administrations locales une responsabilité certaine.

31

Quels sont les emplois concernés par le contrôle direct de la HATVP ?

Il s'agit des emplois « dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie », dont la liste sera définie par un décret en Conseil d'Etat. Pour l'heure, les travaux préparatoires de ce décret prévoient que ce contrôle direct concernera principalement les fonctionnaires déjà assujettis aux déclarations d'intérêts prévus par l'article 25 ter et le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016. Il s'agit des directeurs généraux des services et directeurs généraux adjoint des collectivités les plus importantes : régions, départements, communes et EPCI, la modification du décret actuellement envisagée faisant néanmoins passer la strate territoriale des agents concernés par ces obligations à 40 000 habitants au lieu des 80 000 actuellement prévus par le décret du 28 décembre 2016.

32

Quels contrôles sur les recrutements et réintégrations de fonctionnaires ayant exercé dans le privé ?

Le contrôle du « rétro-pantouflage » est l'une des nouveautés les plus notables. Il s'agira pour l'administration de saisir la HATVP lorsqu'elle souhaite recruter sur certains emplois une personne qui aura exercé, dans les trois dernières années, une activité privée lucrative, afin qu'elle se prononce sur la compatibilité des anciennes et nouvelles fonctions. Il s'agit donc du miroir du contrôle du départ vers le privé des fonctionnaires définis plus haut, à la nuance près qu'il ne concernera que les emplois présentant les risques de conflit d'intérêt les plus graves, à savoir, les emplois de direction générale des régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants. Il se justifie tout particulièrement si l'on considère que ce seuil est également celui à partir duquel sera permis le recrutement direct d'agents contractuels sur des postes de direction, puisqu'une part importante de ces recrutements proviendra inévitablement du secteur privé.

33

La loi prévoit-elle la fin des régimes dérogatoires en matière de temps de travail ?

Oui, la loi prévoit que les collectivités ayant maintenu un régime de travail dérogatoire à la durée légale du travail de 1607 heures mis en place avant la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement général de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail.

Les communes, départements et régions concernés, ainsi que leurs établissements, auront respectivement jusqu'en mars 2021, mars et décembre 2022 pour se mettre en conformité et prévoir des régimes de travail spécifiques pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions exercées par les agents.

En mars 2021, mars ou décembre 2022, si la collectivité n'a pas déterminé les règles de travail applicables, les régimes dérogatoires seront dépourvus de base légale. A cette date, la durée réglementaire de travail de 1607 heures sera donc applicable de plein droit.

34

Les agents peuvent-ils recourir au télétravail ponctuel ?

La loi est venue compléter l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 permettant le recours au télétravail dans le droit de la fonction publique. En effet, ces dispositions ainsi que celles du décret d'application décret n° 2016-151 du 11 février 2016 permettaient aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels de recourir au télétravail. Pour mémoire, l'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.

Désormais, les fonctionnaires et agents contractuels peuvent être autorisés à recourir ponctuellement au télétravail.

Le décret d'application précité devra alors être modifié pour prévoir les possibilités de recours ponctuel au télétravail.

35

Quelles sont les modalités de l'encadrement du droit de grève ?

La loi encadre l'exercice du droit de grève des agents (nouvel article 7-2 à la loi n° 84-53, d'application immédiate). Ainsi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances de participation des fonctionnaires peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité de certains services publics : collecte et traitement des déchets ménagers, transport de personnes, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de 3 ans, périscolaire, restauration collective et scolaire. Cet accord détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles l'organisation du travail est adaptée. L'accord doit être approuvé par l'assemblée délibérante. A défaut de conclusion d'accord dans le délai de 12 mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par l'organe délibérant.

36

Quelles sont les nouvelles obligations des agents souhaitant exercer leur droit de grève ?

Les agents des services précités doivent informer l'autorité territoriale au plus tard 48 heures avant leur participation à la grève, comprenant au moins un jour ouvré. S'ils renoncent à exercer leur droit de grève, ils doivent également en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 h avant l'heure prévue de leur participation. L'agent qui n'a pas informé son employeur ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service est passible d'une sanction disciplinaire. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service. Par ailleurs, lorsque l'exercice du droit de grève peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

37

Quelles sont les modifications apportées à la période de préparation au reclassement ?

La loi prévoit trois modifications relatives à la période de préparation au reclassement (article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Tout d'abord le droit à cette période est dorénavant ouvert dès l'instant où l'administration engage une procédure tendant à reconnaître l'inaptitude de l'agent et non plus à compter de l'avis du comité médical reconnaissant l'inaptitude de l'agent. Le fonctionnaire peut désormais être autorisé, pendant cette période, à suivre une formation ou un bilan de compétences. Enfin, l'agent peut pendant cette période être mis à disposition du centre de gestion qui peut à son tour le mettre à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires. Le centre de gestion peut également mettre les fonctionnaires à disposition des collectivités afin d'effectuer des missions permanentes à temps complet ou non complet.

38

A quel parent est versé le supplément familial de traitement en cas de résidence alternée ?

Le supplément familial de traitement, régi par l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, est versé accessoirement au traitement en fonction du nombre d'enfants à charge à raison d'un seul droit par enfant. Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoyait de solution en cas de garde alternée des enfants lorsque les deux parents sont fonctionnaires. La loi prévoyait seulement en cas de pluralité de fonctionnaires assurant la charge des mêmes enfants que les intéressés devaient désigner d'un commun accord le fonctionnaire auquel était alloué le supplément familial de traitement. L'article 20 prévoit désormais qu'en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents.

39**Quels seront les communes et agents concernés par le nouveau dispositif de transparence des rémunérations ?**

L'article 37 de la loi de transformation prévoit que les régions, départements et communes et EPCI de plus de 80 000 habitants devront chaque année publier, sur leur site interne, la somme des dix rémunérations les plus élevées versées par ces collectivités.

Cette publication devra en outre préciser la proportion d'hommes et de femmes parmi les dix agents intéressés. Cette information devra également être communiquée au Gouvernement. Curieusement, les dispositions ne prévoient pas de décret d'application. Pourtant, plusieurs questions se posent, et notamment sur ce qui devra être intégré dans ces rémunérations. Qu'en sera-t-il des avantages en nature, et notamment des logements attribués à titre gratuit ou encore de l'indemnité forfaitaire pour frais de représentation ? L'intervention rapide d'une circulaire pour éclairer les collectivités dans la mise en œuvre de cette obligation d'ores et déjà entrée en vigueur est à espérer.

40**Que prévoit la loi pour la situation des mères allaitantes ?**

Jusqu'à présent, une circulaire ministérielle du 21 mars 1996 prévoyait des « facilités de services » qui pouvaient être accordées aux mères souhaitant allaiter leur enfant en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.) en la limitant à une heure par jour à prendre en deux fois mais uniquement pour les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants. La loi donne un fondement législatif à cet aménagement horaire afin d'aligner, en la matière, les droits des fonctionnaires sur ceux des salariés. Dès lors, pendant une année à compter du jour de la naissance, la fonctionnaire pourra bénéficier, sous réserve des nécessités de service, d'un aménagement horaire d'une heure par jour dont les modalités seront déterminées par décret.

41**La rupture conventionnelle dans la fonction publique est-elle désormais possible ?**

Longtemps, la jurisprudence a exclu le recours à un tel dispositif. Avec l'article 72 de la loi du 6 août 2019 un verrou est cependant tombé puisque, désormais, le mécanisme est autorisé pour les fonctionnaires (à l'exclusion des stagiaires, de ceux ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite et des détachés sur contrat) mais aussi les agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée.

Il s'agit là d'une mesure d'expérimentation qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020, suivant un décret devant notamment fixer un montant minimum.

Le dispositif prévoit un droit au bénéfice des allocations chômage (dont le coût est à prévoir par les employeurs en auto-assurance) et également un mécanisme de remboursement de l'indemnité de rupture en cas de recrutement en qualité d'agent public dans les six ans suivant la rupture conventionnelle.

42**Existe-t-il une assistance particulière pour les agents victimes d'agissements sexistes ?**

Si l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires rend passible de sanctions disciplinaires l'agent qui commettrait de tels agissements, la fonction publique n'échappe pas, et c'est heureux, à la récente libération de la parole des victimes d'agissements sexistes. C'est ainsi que l'article 80 de la loi impose aux collectivités de mettre en place un dispositif de signalement à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes. Ce même article prévoit que le centre de gestion peut mettre en place ce dispositif de signalement pour le compte de la collectivité qui en fait la demande, possibilité bienvenue, dès lors qu'il est fréquemment reproché à ces dispositifs de signalement une trop grande proximité avec les membres du service, de nature à dissuader les victimes d'en faire usage.

43

Un renforcement de la protection des agents en état de grossesse peut-il être espéré ?

Si l'article 6 du statut général de la fonction publique dressait une liste des critères ne permettant aucune distinction entre les agents publics, l'état de grossesse n'y figurait pas. Certes, la jurisprudence administrative a instauré un principe général du droit prohibant le licenciement des agents en état de grossesse, sauf cas très particuliers. Mais cette appréhension par le juge du sujet était incomplète, et nécessitait que soit précisé, dans la liste établie à l'article 6, que l'état de grossesse ne saurait justifier aucune distinction, directe ou indirecte, entre les agents publics. Cette précision est d'application immédiate. Autre dispositif d'application immédiate, la loi rajoute (art. 84) une exception à l'application aux agents publics d'un jour de carence dans le versement de leur traitement en cas de maintien en congé de maladie, pour les agents placés en congé de maladie postérieurement à leur déclaration de grossesse et avant le début de leur congé de maladie.

44

Est-il prévu d'accélérer la réduction des inégalités salariales et de déroulement de carrière entre hommes et femmes ?

Pour les Etablissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, un plan pluriannuel devra impérativement être mis en œuvre avant le 31 décembre 2020. Il devra notamment évaluer, prévenir et empêcher les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, garantir l'égalité dans le déroulement de la carrière des agents, et favoriser l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle. L'article 82 de la loi du 6 août 2019 qui introduit ce dispositif l'a assorti de sanctions dissuasives, à hauteur de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de la collectivité.

45

L'efficacité et l'étendue du dispositif de nominations équilibrées aux emplois de direction sont-elles renforcées ?

Le dispositif initialement prévu de nominations équilibrées sur les emplois de direction, qui impose une représentation minimale de personne de chaque sexe fixée à 40 %, est désormais étendu aux EPCI de plus de 40 000 habitants, contre 80 000 auparavant. Toutefois, les EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels ne sont pas soumis à cette obligation.

La mise en place de ce dispositif se fera progressivement à compter du prochain renouvellement des assemblées délibérantes

Dans la droite ligne de ce principe de nominations équilibrées, la loi prévoit à son article 85 l'obligation d'indiquer dans les tableaux d'avancement de grade la part respective des femmes et des hommes susceptibles d'être promus.

46

Peut-on envisager une harmonisation des règles de composition des jurys et des comités de sélection ?

L'article 83 de la loi vient harmoniser les règles de représentation équilibrées des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires, qui doivent être « composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ». La véritable innovation consiste à introduire pour l'ensemble des trois fonctions publiques une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe dans ces jurys et comités de sélection. En outre, la loi assouplit assez largement le principe de présidence alternée des jurys, puisqu'elle permet à un jury ou à une instance de sélection d'être présidée par une personne de même sexe pendant quatre sessions au maximum, alors que le projet prévoyait une alternance stricte.

L'article 83 entrera en vigueur après publication d'un décret pris en Conseil d'Etat.

47

Les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant peuvent-ils prétendre au maintien de leurs droits à avancement ?

L'article 85 de la loi du 6 août 2019 prévoit que l'agent placé au cours de sa carrière en disponibilité pour élever un enfant ou ayant bénéficié d'un congé parental conserve ses droits à avancement en totalité pendant ces périodes, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

Cet apport s'inscrit en droite ligne de la nouveauté introduite par la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, qui prévoit une exception au principe de suspension des droits à l'avancement des fonctionnaires territoriaux lors d'une période de disponibilité, lorsque ceux-ci exercent une activité professionnelle.

Désormais, le congé parental figure également au nombre de ces exceptions, cette avancée étant également étendue aux militaires.

48

Une amélioration des conditions de recrutement et de mobilité des personnes en situation de handicap est-elle envisagée ?

Les articles 91 et 93 introduisent des expérimentations pour une durée de cinq ans visant à améliorer les conditions de recrutement et de mobilité interne des agents en situation de handicap.

La première expérimentation prévue est un dispositif de titularisation de personnes handicapées à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

La seconde expérimentation déroge au principe selon lequel le détachement ou l'intégration directe a lieu entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, puisqu'elle permet, sous réserve d'ancienneté et d'aptitude, à un agent en situation de handicap d'être détaché voire intégré dans un cadre d'emploi de niveau supérieur. Cette expérimentation donnera lieu à une évaluation présentée au Parlement un an avant son terme prévu au 31 décembre 2025.

49

Quelles autorisations spéciales d'absence pour motif familial ?

Les autorisations d'absence sont des absences permises par l'employeur et qui ne sont pas décomptées des jours de congés annuels, elles reposent sur des motifs d'ordre familial (mariage, décès, naissance, adoption, etc.). Elles étaient fondées jusqu'à présent sur une instruction ministérielle du 23 mars 1950 et chaque collectivité pouvait délibérer pour adopter ces jours de congés particuliers, en en définissant les conditions et modalités. De ce fait, il existait une certaine disparité entre les collectivités.

La loi de transformation de la fonction publique unifie le fondement juridique de ces autorisations, que cela soit pour les fonctionnaires ou pour les agents contractuels. Un décret interviendra pour lister ces autorisations, leurs conditions d'octroi, et notamment celles qui devront être nécessairement accordées aux agents sans possibilité de les refuser.

50

Qu'est-ce que le congé de proche aidant ?

L'article 57 10° bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 crée un nouveau congé non rémunéré d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, permettant aux fonctionnaires d'accompagner un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, selon la liste fixée à l'article L 3142-16 du code de travail. Le temps passé en congé de proche aidant est assimilé à une période de service effectif. Elle est donc prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

À NOTER

L'autorité territoriale accorde une priorité à ces fonctionnaires lors de demandes de détachement, d'intégration directe et de mise à disposition, dans la mesure où ces demandes sont compatibles avec le bon fonctionnement du service.

Cheffer : cet art complexe, tout d'humanité

Guide opérationnel

Par François Vernoux, Ingénieur Civil des Mines



Ce guide opérationnel s'adresse à tous, du « grand patron » au « chef d'équipe », de tous les domaines d'activités humaines. Les opérationnels confirmés y retrouveront leurs fondamentaux et pourront ainsi se parfaire. Les politiques, industriels, opérateurs, dirigeants de service, élus de proximité, parents même, n'ayant pas été formés en école ou par l'apprentissage, y trouveront les clefs du domaine. Un seul prérequis : aimer les gens. Un maître mot : cohésion.



S'interroger sur son mode de gouvernance



Revoir les fondamentaux d'une bonne gouvernance et les adapter à son environnement et ses besoins en fonction de ses moyens



Réf. DE 849

Parution août 2019
 • Version papier : 45 € TTC
 • Version numérique (PDF) : 40 € TTC (à commander sur www.lagazetteboutique.fr)
 TVA en vigueur



Nos engagements

- Envoi en colissimo suivi
- Commande expédiée sous 48 h
- Paiement en ligne sécurisé
- Possibilités de paiement :
 - réservé aux administrations et collectivités : mandat administratif
 - pour les particuliers : carte bancaire, chèque...



Commande

- Courrier : Territorial Editions « Le cube rouge » 140 rue René Rimbaud Parc d'activités Le Parvis 2 CS 70215 - 38501 Voiron Cedex
- Email : vpc@territorial.fr
- Web : www.lagazetteboutique.fr



Contact

- Tél. : 04 76 65 87 17 (du lundi au vendredi de 9 h à 12 h et de 13 h 30 à 17 h 30)
- SAV : service-client-editions@territorial.fr
- Rejoignez-nous sur [facebook.com/territorial.editions](https://www.facebook.com/territorial.editions)

