



MAIRIE

**LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS A LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE**

**PAU – 4 OCTOBRE 2019**

CO-ORGANISÉ PAR :








MAIRIE

# PRÉSENTATION DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'ÉVOLUTION DES INSTANCES CONSULTATIVES DES REPRESENTANTS DES AGENTS PUBLICS

CO-ORGANISÉ PAR :







**La loi de transformation de la fonction publique modifie, en profondeur, le fonctionnement des instances consultatives : création d'un comité social territorial en remplacement du CT et du CHSCT, réforme du champ de compétences des CAP et du fonctionnement des CCP, encadrement du droit de grève, négociation autour du temps de travail**  
**Panorama des principales mesures.**

CO-ORGANISÉ PAR :



## **ARTICLE 1. REPRÉSENTATION RÉAFFIRMÉE DE LA PLACE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LE DIALOGUE SOCIAL**

### **Les représentants des fonctionnaires participent à :**

- l'organisation et au fonctionnement des services publics;
- l'élaboration des règles statutaires;
- la définition des orientations en matière politique de ressources humaines (nouveau) ;
- l'examen des décisions individuelles, dont la liste sera dressée par décret en Conseil d'Etat (nouveau).

## **ARTICLES 2 ET 3. LES INSTANCES SUPÉRIEURES DE CONSULTATION : CCFP et CSFPT**

- **Modification du rôle du CCFP et de la composition du CSFPT**
- **Présentation au CSFPT par le Ministre chargé de la Fonction Publique tous les 3 ans d'une feuille de route du Gouvernement indiquant les orientations en matière de GRH dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités et leurs groupements**

## ARTICLE 4. CREATION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL QUI SE SUBSTITUE AU COMITE TECHNIQUE (CT) ET AU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

- ❖ Fusion du CT et du CHSCT en une **instance unique de concertation** :
  - création d'un Comité social territorial (seuil de 50 agents)
  - création d'une formation spécialisée Santé, de sécurité et de conditions de travail (seuil de 200 agents)
  - modification des compétences des CST : celles dévolues aux CT auxquelles s'ajoutent principalement les questions relatives :
    - 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 promotion et valorisation des parcours professionnels ;
    - Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations ;
    - Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d' Etat.

❖ Une nouvelle compétence transversale en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels : les **lignes directrices de gestion**

## ARTICLE 4. CREATION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL QUI SE SUBSTITUE AU COMITE TECHNIQUE (CT) ET AU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Disposition entrant en vigueur à partir des élections professionnelles prévues en décembre 2022

MESURES TRANSITOIRES : à compter de la publication de la présente loi et des dispositions réglementaires prises pour son application et jusqu'au prochain renouvellement général des instances :

- ✓1° Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- ✓2° Les CT et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- ✓3° Les CT sont compétents pour l'examen des lignes directrices.

## ARTICLE 30. LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

- support au débat relatif à l'évolution des politiques des RH
- Elaborées au vu des éléments et données du rapport social unique

Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.



## ARTICLE 30. LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

- ❖ Cas particulier des **lignes directrices de gestion relatives à la Promotion interne** :

Le Président du CDG définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre CST :

- aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents
- aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au CDG l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur CST dans le délai fixé par voie réglementaire.

À défaut de transmission d'avis au Président du CDG dans le délai imparti, les CST sont **réputés avoir émis un avis favorable**.

À l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrête les lignes directrices de gestion.

=> Attente d'un **décret** en Conseil d'État précisant les modalités d'application



## ARTICLE 5. LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

❖ **instauration d'un rapport social unique** rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion relatifs :

- À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- Aux parcours professionnels
- Aux recrutements
- À la formation
- Aux avancements et à la promotion interne
- À la mobilité
- À la mise à disposition
- À la rémunération
- À la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire
- À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- À la diversité
- À la lutte contre les discriminations
- Au handicap
- À l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

Ce rapport intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

## ARTICLE 5. LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Ces éléments devront être renseignés à partir d'une base de données sociales accessible aux membres des instances de dialogue social

Base de données mise à disposition des collectivités par les centres de gestion.

=> Objectif : déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale et établissement public

*Entrée en vigueur : rapport social unique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021*

❖ le rapport social unique se substitue au rapport sur l'état de la collectivité avec une nouvelle obligation annuelle

❖ Présentation obligatoire du rapport et des moyens budgétaires afférents au CST qui rendra un avis et à l'assemblée délibérante

## ARTICLES 10 ET 30. LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

❖ **fin des groupes hiérarchiques** : les fonctionnaires d'une même catégorie pourront, sans distinction de corps, de cadres d'emplois, d'emploi et de grade, se prononcer sur la situation individuelle (y compris en matière disciplinaire) des fonctionnaires relevant de la même catégorie

❖ Réduction du champ de **compétences** des CAP

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ maintien des avis en matière de :<ul style="list-style-type: none"><li>✓ période de stage</li><li>✓ temps partiel</li><li>✓ disponibilité</li><li>✓ Compte-rendu de l'entretien professionnel</li><li>✓ discipline</li><li>✓ licenciement pour insuffisance professionnelle</li><li>✓ démission</li></ul></li></ul> <p>⇒ Attente de décret d'application</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ perte de compétences en matière de :<ul style="list-style-type: none"><li>✓ détachement</li><li>✓ mutation interne</li><li>✓ avancement d'échelon spécial</li><li>✓ avancement de grade</li><li>✓ promotion interne</li></ul></li></ul> <p>⇒ amoindrissement du dialogue social en matière de promotion interne</p>
--	---

*Entrée en vigueur : à compter des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021*

*Par dérogation, les décisions individuelles relatives aux **mutations et aux mobilités** ne relèvent plus des attributions des CAP à compter du 1er janvier 2020*



## ARTICLES 31 ET 32. LES CONSEILS DE DISCIPLINE

❖ Modification de la liste des sanctions => harmonisation entre les 3 FP :

1<sup>er</sup> groupe : inchangé

2<sup>e</sup> groupe :

- radiation du tableau d'avancement (à titre complémentaire des sanctions 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> groupe)
- abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours

3<sup>e</sup> groupe :

- rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans

4<sup>e</sup> groupe : inchangé

❖ Suppression du Conseil de Discipline Régional de Recours

## ARTICLE 12. INSTITUTION D'UNE CCP UNIQUE

- ❖ Création d'une COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP unique) pour les 3 catégories
- ❖ Simplification des modalités de fonctionnement des CCP en matière disciplinaire :
  - suppression du conseil de discipline régional de recours pour les contractuels, à l'instar de celui des fonctionnaires
  - instauration expresse de la parité numérique

*Entrée en vigueur de la suppression des CDRR : PAS application aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire.*

*La validité des dispositions réglementaires nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des organes supérieurs de recours précités est maintenue.*

## ARTICLE 14. ORDONNANCE POUR FAVORISER LA CONCLUSION D'ACCORDS NEGOCIES

- ❖ Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnance, dans un délai de 15 mois à compter de la publication de la loi, pour favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion **d'accords négociés locaux**

Cette ordonnance devra définir :

- Les autorités compétentes pour négocier
- Les domaines de négociation

Ce texte fixera les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation, ainsi que la portée de ces accords.



## ARTICLE 56. ENCADREMENT DU DROIT DE GREVE

❖ **Négociation pour définir un accord local** pour assurer la continuité des 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

dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution **contreviendrait au respect de l'ordre public**, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services

**Négociation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances consultatives**

## ARTICLE 56. ENCADREMENT DU DROIT DE GREVE

**À défaut d'accord dans un délai de 12 mois, l'assemblée délibérante détermine :**

- ✓ les services,
- ✓ les fonctions
- ✓ et le nombre d'agents indispensables garantissant la continuité du SP

### ❖ **Obligation de déclarer son intention de participer à la grève**

- au plus tard 48 h avant de participer à la grève comprenant au moins un jour ouvré
- avant de reprendre ou en cas de désistement
- sanction en cas manquement à son obligation de déclaration

## ARTICLES 45, 47 et 49 – TEMPS DE TRAVAIL



- Les collectivités territoriales, ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la loi 2001-2 du 3 janvier 2001, doivent définir les **règles relatives au temps de travail de leurs agents** :
  - **délai d'1 an** à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes
  - entrée en vigueur de ces nouvelles règles : au plus tard le **1er janvier** suivant leur définition (*1<sup>er</sup> janvier 2022 pour le bloc communal, 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour les régions et les départements*)
- Uniformisation des **autorisations d'absence pour parentalité et évènements familiaux** définies par décret (en attente)
- Instauration d'un **télétravail ponctuel**





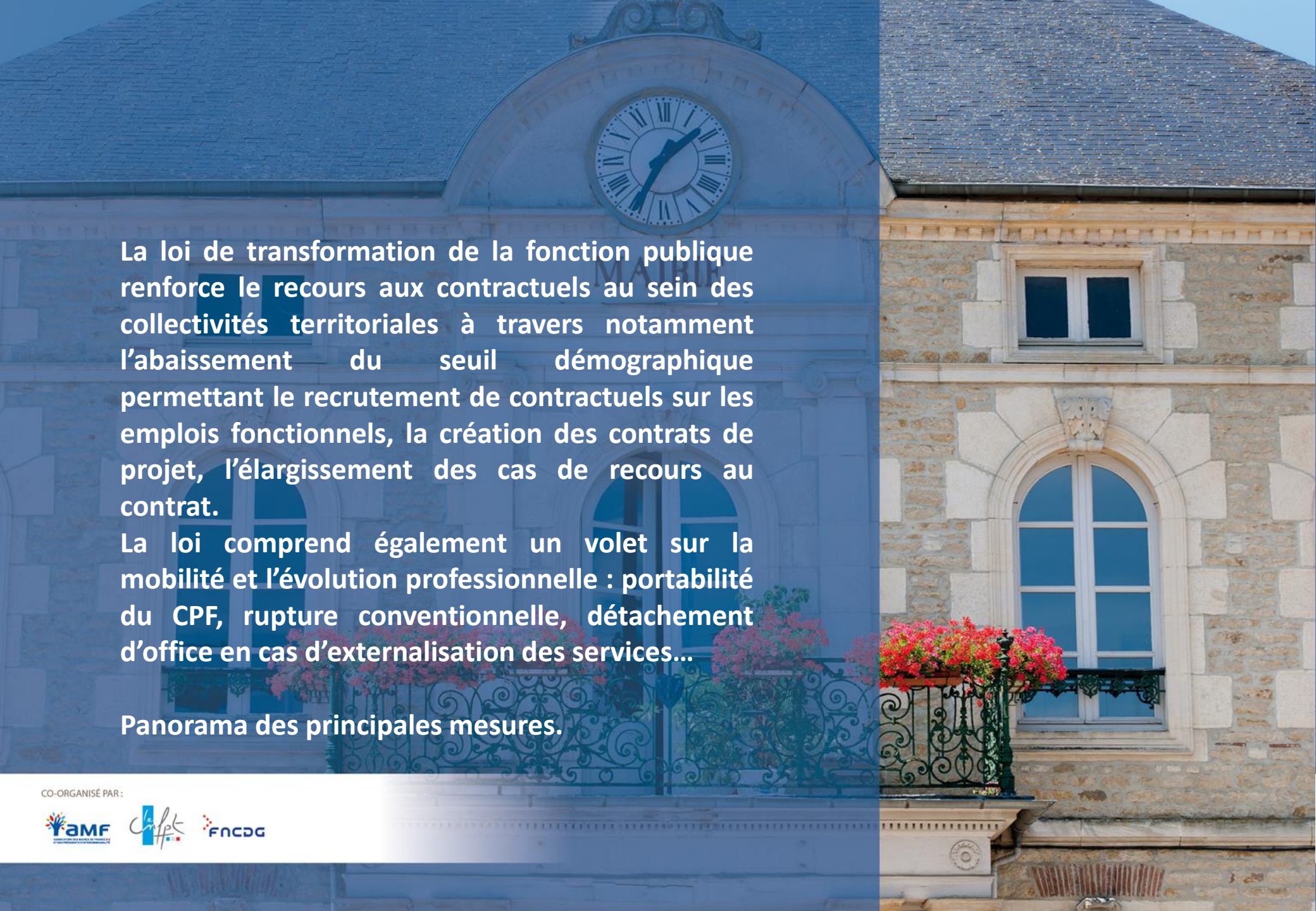
MAIRIE

# PRÉSENTATION DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT ET A LA MOBILITE

CO-ORGANISÉ PAR :





The background of the slide is a photograph of a stone building facade. At the top center, there is a clock tower with a white clock face and black hands, set within a semi-circular archway. Below the clock, the building features a balcony with a decorative wrought-iron railing and a large planter box overflowing with bright red flowers. To the right, a large arched window with a white frame is visible, set into a wall of light-colored stone blocks. The overall scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

La loi de transformation de la fonction publique renforce le recours aux contractuels au sein des collectivités territoriales à travers notamment l'abaissement du seuil démographique permettant le recrutement de contractuels sur les emplois fonctionnels, la création des contrats de projet, l'élargissement des cas de recours au contrat.

La loi comprend également un volet sur la mobilité et l'évolution professionnelle : portabilité du CPF, rupture conventionnelle, détachement d'office en cas d'externalisation des services...

Panorama des principales mesures.

CO-ORGANISÉ PAR :



# CONTRACTUELS

## ▶ ARTICLE 15 : INSTAURATION D'UNE PROCÉDURE DE RECRUTEMENT POUR LES CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

- en vue de favoriser la transparence et garantir l'égal accès aux emplois publics
  - Ces recrutements seront prononcés à l'issue d'une procédure définie par décret en Conseil d'Etat
  - Cette procédure est exclue dans le cas du recrutement d'un emploi de direction
  - Les modalités de cette procédure pourront être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat de l'agent
  - l'autorité assure la **publicité de la vacance et de la création de ces emplois**
- => attente d'un décret

## ► ARTICLE 16 : OUVERTURE PAR LA VOIE CONTRACTUELLE DES EMPLOIS FONCTIONNELS DES COMMUNES DE PLUS DE 40 000 HABITANTS

- Abaissement du seuil de recrutement de contractuels sur des emplois fonctionnels dans les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, au lieu de 80 000 habitants
- hors le cas de recrutement des DGS des régions, des départements et des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, une procédure de recrutement devra être mise en œuvre pour la sélection des emplois fonctionnels
- Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie et dans les domaines de l'organisation et du fonctionnement des services publics
- Rémunération encadrée => attente d'un décret
- L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne ni titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée



- **Emploi non permanent**
- **Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération**
- **Contrat conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans (renouvellement possible dans cette limite)**
- **Le contrat prend fin à l'issue de la réalisation du projet après un délai de prévenance**
- **Les durées des contrats de projet n'ouvrent pas droit au contrat à durée indéterminée**
- **Possibilité d'une indemnité de rupture anticipée => attente décret en CE**

**▶ ARTICLE 21 : ELARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT SUR EMPLOIS PERMANENTS AUX AGENTS DE CATÉGORIES B ET C DANS LA FPT ET MODIFICATION DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT SUR EMPLOI À TEMPS NON COMPLET (1/2)**

**■ Possibilité de recruter par contrat sur emploi permanent en catégories B et C, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie, dans les mêmes conditions que celles applicables aux emplois de catégorie A**

**■ Des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les cas suivants :**

- pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail ;**
- pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années consécutives à leur création, pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail**
- pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.**

**▶ ARTICLE 21 : ELARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT SUR EMPLOIS PERMANENTS AUX AGENTS DE CATÉGORIES B ET C DANS LA FPT ET MODIFICATION DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT SUR EMPLOI À TEMPS NON COMPLET ( 2/2)**

**■ Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.**

**■ Formation d'intégration et de professionnalisation obligatoire pour tout contractuel affecté à un emploi permanent dont la durée est supérieure à un an**

## ▶ **ARTICLE 22 : ÉLARGISSEMENT DES CAS DE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS EN REMPLACEMENT DE FONCTIONNAIRES MOMENTANÉMENT ABSENTS**

### ■ Remplacement de fonctionnaires :

- en détachement de courte durée ;
- en disponibilité de courte durée
- en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité
- en CITIS

## ▶ **ARTICLE 23 : CRÉATION D'UNE INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ**

- au bénéfice des contractuels recrutés sur un emploi permanent ou non et dont la durée est inférieure ou égale à un an
- et lorsque la rémunération brute globale prévue par ces contrats est inférieure à un plafond fixé par décret
- sont exclus : les contrats saisonniers et les contrats de projet
- applicable aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021



▶ **ARTICLE 24 : SUPPRESSION DE L'OBLIGATION FAITE AUX EMPLOYEURS TERRITORIAUX DE NOMMER EN TANT QUE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE UN AGENT CONTRACTUEL ADMIS À UN CONCOURS**

▶ **ARTICLE 28 : INSCRIPTION DANS LE STATUT GÉNÉRAL DES PRINCIPES DE FIXATION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS**

**Celle-ci « est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service. »**

▶ **ARTICLE 71 : PORTABILITÉ DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) ENTRE LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE**

# CONCOURS

## ► ARTICLE 89 : L'ÉVOLUTION DES CONCOURS DANS LA FPT

L'article 89 modifie certaines dispositions relatives à l'organisation des concours dans la FPT.

Ainsi, en vertu de l'article 89, lorsque plusieurs centres de gestion organisent, simultanément, un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours.

L'article 89 favorise le développement du recrutement sur titres quelle que soit la filière de la FPT (auparavant juste dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique)

# MOBILITE/FORMATION

## ► ARTICLE 58 : GARANTIE DE LA PORTABILITÉ DES DROITS LIÉS AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) EN CAS DE MOBILITÉ ENTRE SECTEUR PUBLIC ET SECTEUR PRIVÉ

**Les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail pourront être convertis en heures pour les salariés concernés par une mobilité entre le secteur privé et le secteur public. Symétriquement, pour les agents qui souhaitent intégrer le secteur privé, les heures acquises au titre du CPF seront converties en euros.**

- Information des agents sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits CPF sur leur compte-rendu d'entretien professionnel

*Entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020)*

## ► **ARTICLE 59 : HABILITATION À LÉGIFÉRER PAR ORDONNANCES POUR RÉFORMER LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION DES FONCTIONNAIRES**

Ces ordonnances visent à :

**1° Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics**

**2° Réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A afin de diversifier leurs profils, harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d'enseignements et développer leur formation continue, aménager leur parcours de carrière en adaptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé**

**3° Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle**



## ▶ **ARTICLE 70 : INTRODUCTION DU DOUBLE DÉTACHEMENT, DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, EN VUE D'ACCOMPLIR UN STAGE DE FORMATION AU TITRE DE LA PROMOTION INTERNE ALORS QUE LE FONCTIONNAIRE EST DÉJÀ DÉTACHÉ**

L'article 70 tient compte de la situation des agents détachés qui réussissent un examen professionnel. Il autorise, dans la FPT UNIQUEMENT, le double détachement sur un poste fonctionnel et sur une position de stage le temps de procéder à la titularisation de l'agent concerné.

## ▶ **ARTICLE 64 : FORMATION SYSTÉMATIQUE DES AGENTS PUBLICS ACCÉDANT À DES FONCTIONS DE MANAGEURS**

Tous les fonctionnaires devront bénéficier d'une formation au management lorsqu'ils accèdent, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement.

## ▶ **ARTICLE 66 : MESURES VISANT À FAVORISER LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT VERS LES VERSANTS TERRITORIAL ET HOSPITALIER DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Cette disposition vise à ramener le coût de la contribution patronale au compte d'affectation spéciale institué pour la constitution des droits à pension des agents de l'État (CAS pensions) à la charge de l'employeur d'accueil au niveau de celui que ce dernier supporterait en employant un fonctionnaire de son versant pour la constitution de droits similaires

## ► ARTICLE 74 : DISPONIBILITE POUR SUIVRE UN CONJOINT

Les dispositions de l'article 74 visent à distinguer le régime auquel sont soumis les fonctionnaires mis en disponibilité de droit « *pour raisons familiales* », selon que cette disponibilité leur a été accordée pour suivre leur conjoint ou leur partenaire pacsé ou pour un autre motif.

Un fonctionnaire mis en disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé ne bénéficiera du régime de réintégration que la loi prévoit pour les fonctionnaires détachés ou mis en disponibilité d'office que si la durée de la disponibilité de droit n'a pas excédé trois ans.

Au-delà de cette durée, il conservera la garantie de se voir proposer une des trois premières vacances dans sa collectivité ou son établissement d'origine.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

CO-ORGANISÉ PAR :



## ▶ **ARTICLE 76 : CRÉATION D'UN DÉTACHEMENT D'OFFICE POUR LES FONCTIONNAIRES DONT LES MISSIONS OU SERVICES SONT EXTERNALISÉS**

- Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou de droit public gérant un Spic, 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, sur un CDI auprès de l'organisme d'accueil
- Le CDI comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée
- Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois
- Le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une administration
- Lorsque, le fonctionnaire détaché est licencié (quel que soit son motif) par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans sa collectivité d'origine ou son établissement public
- À tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice d'une indemnité

## ► ARTICLES 62, 63 ET 65 : DEVELOPPEMENT ET FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

L'article 63 aligne la rémunération des apprentis quel que soit leur secteur d'activité.

L'article 62 prévoit que le Centre national de la fonction publique territoriale verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50% des frais de formation des apprentis employés après le 1<sup>er</sup> janvier 2020 par les collectivités et les établissements publics locaux.

En vertu des dispositions de l'article 65, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des administrations d'État, des collectivités territoriales et des établissements publics. Ce rapport identifie les mesures envisageables pour lever ces freins et favoriser l'embauche d'apprentis.

# FIN D'EMPLOI

## ► ARTICLE 72 : EXPÉRIMENTATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LE SECTEUR PUBLIC

■ Instauration de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, à titre expérimental. Toutefois, la rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Aux fonctionnaires stagiaires ;

2° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

3° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels

## RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES AGENTS EN CDI

**Expérimentation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025**

- radiation des cadres définitive et perte de la qualité fonctionnaire
- convention obligatoire prévoyant les conditions de la rupture et le montant de l'indemnité spécifique => attente de décret



## ► ARTICLE 72 : EXPÉRIMENTATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LE SECTEUR PUBLIC – EXTENSION DU DROIT À L'ALLOCATION CHÔMAGE AUX BÉNÉFICIAIRES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET À CERTAINS AGENTS DÉMISSIONNAIRES

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Si dans un délai de 6 ans après la rupture, le fonctionnaire est recruté au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant, il est tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

### ■ Extension du bénéfice de l'assurance-chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi . Sont concernés :

- les agents publics démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire ;
- les agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle

## ► ARTICLE 77 : GARANTIES APPORTÉES AUX FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS SUR EMPLOIS FONCTIONNELS LORSQU'ILS SONT DÉCHARGÉS DE FONCTIONS

L'article 77 renforce les obligations des autorités territoriales en cas de décharge de fonctions d'un emploi fonctionnel.

**Pendant le délai de six mois, prévu par le statut avant la décharge, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.**

**■ Un protocole pourra être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser cette période de transition. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.**

CO-ORGANISÉ PAR :



## ▶ ARTICLE 78 : ENCADREMENT DE LA PRISE EN CHARGE DES FONCTIONNAIRES MOMENTANÉMENT PRIVÉS D'EMPLOI (FMPE)

- renforcement du mécanisme de dégressivité de la rémunération du FMPE (10% à partir de la 2<sup>ème</sup> année contre 5% actuellement à partir de la 3<sup>ème</sup> année et suppression de la rémunération plancher de 50%)
- renforcement du dispositif d'accompagnement du FMPE dès sa prise en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, en ouvrant à ces agents les mêmes garanties qu'aux agents de l'Etat et hospitaliers s'agissant du financement d'actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans la fonction publique ou le secteur privé
- projet personnalisé dans un délai de 3 mois

## ▶ ARTICLE 79 : ADMISSION À LA RETRAITE DE CERTAINS FONCTIONNAIRES MOMENTANÉMENT PRIVÉS D'EMPLOI (FMPE)

Le fonctionnaire pris en charge par le CNFPT ou par un centre de gestion qui remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein est mis à la retraite d'office

CO-ORGANISÉ PAR :



## ▶ ARTICLES 78 ET 79 : ENCADREMENT DE LA PRISE EN CHARGE DES FONCTIONNAIRES MOMENTANÉMENT PRIVÉS D'EMPLOI (FMPE)

Au terme de la période de prise en charge financière, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Ce nouveau dispositif de prise en charge des FMPE s'appliquera aux agents pris en charge à compter du premier jour du deuxième mois suivant la promulgation de la loi.

L'article 94 de la loi prévoit que ce dispositif est applicable aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge à la date de publication de la loi selon les modalités suivantes :

- 1° prise en charge depuis moins de 2 ans, réduction de 10% par an débute deux ans après la date de prise en charge
- 2° prise en charge depuis deux ans ou plus, réduction de 10% par an entre en vigueur un an après la publication de la loi
- 3° prise en charge depuis plus de dix ans, licenciement dans un délai d'un an à compter de la date de la publication de la loi

CO-ORGANISÉ PAR :







MAIRIE

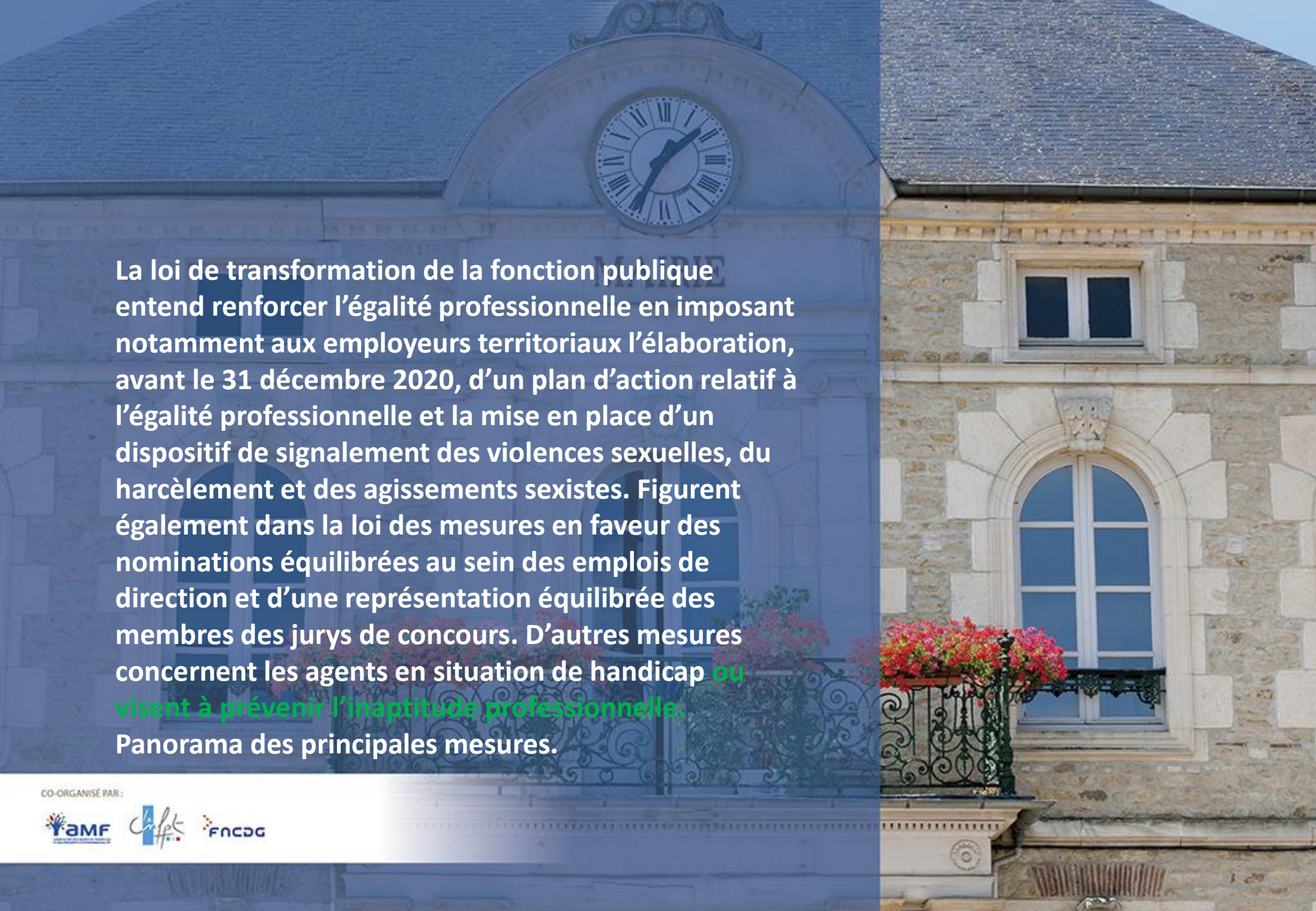
**LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019**  
**DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION IPUBLIQUE**  
**DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

**PRÉSENTATION DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ**  
**PROFESSIONNELLE**

CO-ORGANISÉ PAR :





The background image shows a stone building facade. At the top center is a clock tower with a white clock face and black hands. Below the clock is a window with a decorative stone surround. To the right, there is a larger arched window with a white frame and a black metal flower box filled with red flowers. The building is made of light-colored stone blocks.

La loi de transformation de la fonction publique entend renforcer l'égalité professionnelle en imposant notamment aux employeurs territoriaux l'élaboration, avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes. Figurent également dans la loi des mesures en faveur des nominations équilibrées au sein des emplois de direction et d'une représentation équilibrée des membres des jurys de concours. D'autres mesures concernent les agents en situation de handicap **ou visent à prévenir l'inaptitude professionnelle.** Panorama des principales mesures.

CO-ORGANISÉ PAR :



# EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

## ▶ ARTICLE 80 : GÉNÉRALISATION DES DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT ET MISE EN PLACE DE PLANS D'ACTION OBLIGATOIRES POUR ASSURER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (1/2)

Les collectivités et établissements doivent mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

**Les centres de gestion devront instituer, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en feront la demande, le dispositif de signalement prévu**


■ **En vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants devront élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans**

co-organisés par **renouvelables**



# EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

## ▶ ARTICLE 80 : MISE EN PLACE DE PLANS D'ACTION OBLIGATOIRES POUR ASSURER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2/2)

- Ce plan d'action devra comporter au moins des mesures visant à :
    - 1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
    - 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
    - 3° Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
    - 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
  
  - Les comités techniques, puis les comités sociaux territoriaux, seront consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre
  
  - L'absence d'élaboration du plan d'action ou son non-renouvellement seront sanctionnés par une pénalité dont le montant ne pourra excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels
-  AMF Cofp FNCDG
- Ces plans d'action devront être élaborés au plus tard au 31 décembre 2020

▶ **ARTICLE 81 : AJOUT DE L'ÉTAT DE GROSSESSE AUX CRITÈRES NE PERMETTANT AUCUNE DISTINCTION ENTRE FONCTIONNAIRES**

▶ **ARTICLE 82 : NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES AU SEIN DES EMPLOIS DE DIRECTION**

■ Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 habitants antérieurement à l'entrée en application de la présente loi) et du CNFPT doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe

■ Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure

■ En cas de non-respect de l'obligation une contribution est due. Elle est égale au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation multiplié par un montant unitaire

■ La loi abaisse à quatre (contre cinq antérieurement) le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée



## ► ARTICLE 83 : HARMONISATION DES RÈGLES DE COMPOSITION ÉQUILIBRÉE DES JURYS ET COMITÉS DE SÉLECTION ET ASSOUPLISSEMENT DU PRINCIPE DE PRÉSIDENTENCE ALTERNÉE

■ Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, l'autorité organisatrice devra, sauf exception, respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe

■ Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe

■ La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives

## ► ARTICLE 84 : INAPPLICATION DU JOUR DE CARENCE POUR LES CONGÉS MALADIE LIÉS À L'ÉTAT DE GROSSESSE



## ▶ ARTICLE 85 : MAINTIEN DES DROITS À AVANCEMENT DURANT 5 ANS MAXIMUM DES FONCTIONNAIRES PLACÉS EN CONGÉ PARENTAL OU EN DISPONIBILITÉ DE DROIT

- ❑ L'article 85 prévoit le maintien des droits à avancement en cas de disponibilité pour élever un enfant ou de congé parental. Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'un congé parental, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.
  
- ❑ **Cette disposition oblige les employeurs territoriaux à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés pour les décisions d'avancement au choix, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues par la présente loi**
  
- **Chaque tableau d'avancement de grade devra, en outre, préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et la part respective des femmes et des hommes inscrits sur le tableau annuel et susceptibles d'être promus**

Décret



CO-ORGANISÉ PAR :



# SANTE ET GESTION DE L'INAPTITUDE

## ▶ ARTICLE 40 : HABILITATION À LÉGIFÉRER PAR ORDONNANCES AFIN DE SIMPLIFIER ET DE MODERNISER DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROTECTION SOCIALE DES AGENTS PUBLICS

- Redéfinir la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels
- **Simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, y compris les services de médecine de prévention**
- **Simplifier les règles relatives à l'aptitude physique au moment du recrutement, aux différents congés et positions, pour maladie**
- **Étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement**
- **Clarifier, harmoniser et compléter, en transposant et en adaptant les dispositions intervenues applicables aux salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale dans le domaine des congés maternité, d'adoption, de paternité, ...**

## ► ARTICLE 40 : LA MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE PROCHE AIDANT

### ■ Création du congé de « proche aidant »

durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsqu'un proche de l'agent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité

le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

## ▶ ARTICLE 40 : LES MESURES EN FAVEUR DE LA REORIENTATION OU DU RECLASSEMENT

### ■ Préparation au reclassement : possibilité de formation ou de bilan de compétences durant le congé pour raison de santé

Pendant la période de préparation au reclassement, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission de remplacement.

### ■ Création d'un entretien de carrière à l'attention des agents présentant des risques d'usure professionnelle

➤ En attente de décret en Conseil d'Etat

CO-ORGANISÉ PAR :



# HANDICAP

## ▶ ARTICLE 90 : CLARIFICATION ET MODERNISATION DU DROIT APPLICABLE AUX AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

- **Un nouveau chapitre sur l'emploi de travailleurs handicapés dans le statut général** : publication de l'ensemble des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés au sein du titre I du statut de la fonction publique

*Ce chapitre précise les conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi.*

- Le nombre « d'unités manquantes » pour respecter l'obligation d'emploi sera désormais arrondi à l'unité supérieure, non à l'unité inférieure

- *mesures pour renouveler la gouvernance et le mode de fonctionnement du FIPHFP*

## ▶ ARTICLE 91 : EXPÉRIMENTATION VISANT À PERMETTRE LA TITULARISATION DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

- A titre expérimental, et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap pourront être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient



## ► ARTICLE 92 : PARCOURS PROFESSIONNEL DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP – AMÉNAGEMENT DES CONCOURS ADMINISTRATIFS

- Les employeurs devront permettre à leurs agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.
- Tout agent aura le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires, précisées par eux, préalablement au déroulement des épreuves.
- Institution d'une obligation de moyens à l'égard des employeurs afin que les travailleurs handicapés puissent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils changent d'employeur.

► **ARTICLE 93 : INTRODUCTION, À TITRE EXPÉRIMENTAL, D'UN MÉCANISME DE DÉTACHEMENT ET D'INTÉGRATION DIRECTE POUR LA PROMOTION INTERNE DES FONCTIONNAIRES EN SITUATION DE HANDICAP**

■ **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics, fixée par décret.**

■ **Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils pourront être intégrés dans ce cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration seront prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du cadre d'emplois.**



MAIRIE

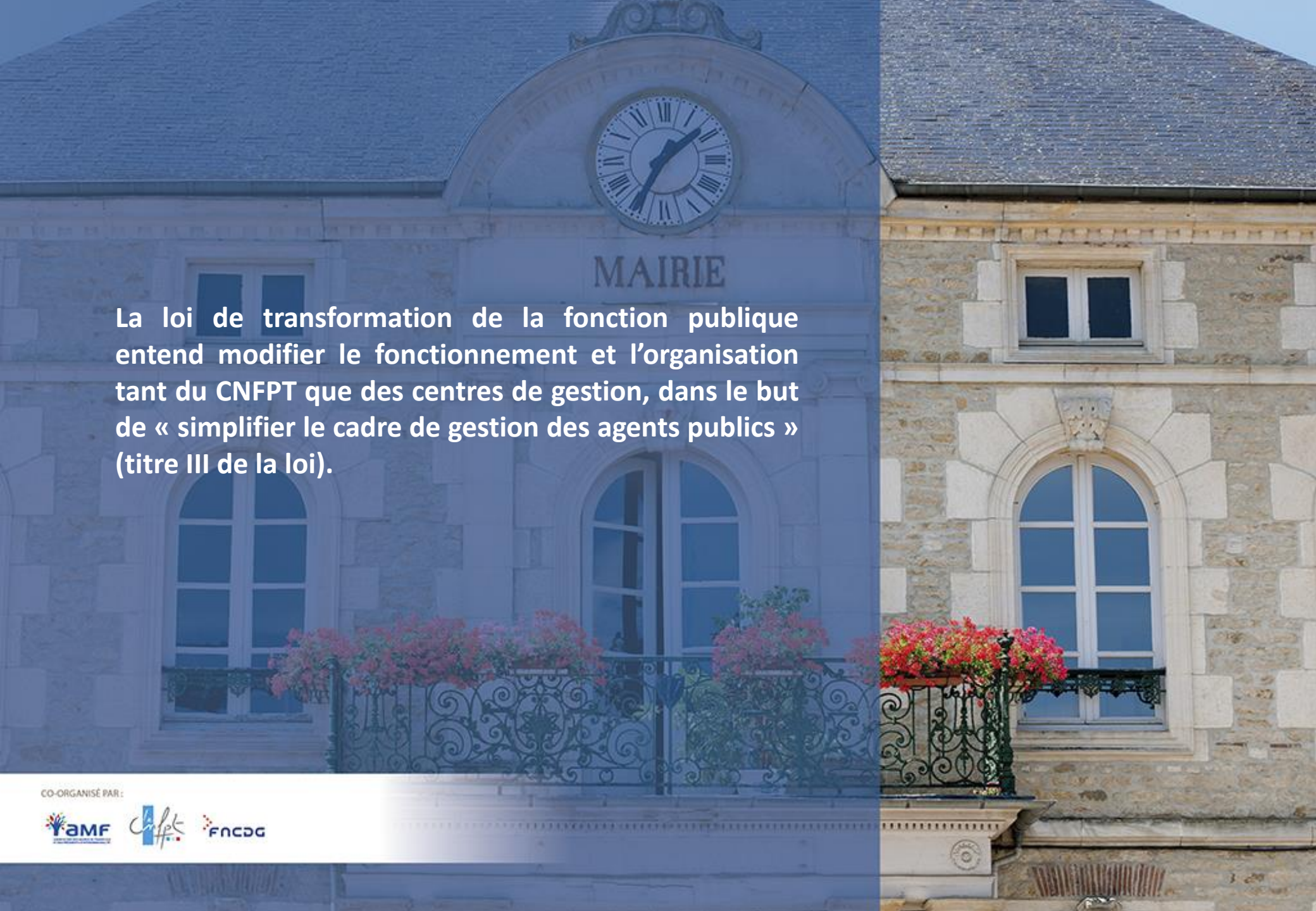
**LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019  
DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION IPUBLIQUE  
DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

**PRÉSENTATION DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES A  
L'ORGANISATION ET AU FONCTIONNEMENT DU CNFPT ET DES CENTRES  
DE GESTION**

CO-ORGANISÉ PAR :







La loi de transformation de la fonction publique entend modifier le fonctionnement et l'organisation tant du CNFPT que des centres de gestion, dans le but de « simplifier le cadre de gestion des agents publics » (titre III de la loi).

CO-ORGANISÉ PAR :



## ► **ARTICLE 50 : Rapport annuel et organisation territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)**

■ **Organisation régionale du CNFPT.** Une délégation du CNFPT est établie dans chaque région. Son siège est fixé par le conseil d'administration.

■ **Rapport au Parlement sur l'activité du CNFPT.** Chaque année, avant le 30 septembre, le CNFPT remet au Parlement un rapport relatif à son activité et à l'utilisation de ses ressources. Ce rapport présente, notamment, les actions de formation menées, en formations initiale et continue, en matière de déontologie.

CO-ORGANISÉ PAR :





## ► ARTICLE 50 : Compétences et organisation des centres de gestion

### ■ Possibilité de création de centres interdépartementaux de gestion renforcée.

les CDG limitrophes ou d'Outre-Mer mais relevant de la même zone géographique, peuvent décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique.

### ■ Création d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional (**substitution aux chartes de coopération existantes depuis 2007**)

Obligation pour les centres de gestion d'élaborer un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional en remplacement des actuelles chartes de coopération. Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.

L'exercice d'une mission peut être confié, par ce schéma, à un ou plusieurs centres pour le compte de tous.

CO-ORGANISÉ PAR :



## ► ARTICLE 50 : Compétences et organisation des centres de gestion

### **Nouvelles missions des CDG exercées au niveau régional**

Les CDG exerceront en commun, à un niveau au moins régional, six nouvelles missions :

- publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie C ;
- mission générale d'information sur l'emploi pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial ;
- publicité des listes d'aptitude ;
- aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;
- assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue ;
- assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Cette disposition entrera en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux prévu en mars 2020 (article 94 de la présente loi).

CO-ORGANISÉ PAR :



## ► ARTICLES 21 ET 40 : Précisions concernant certaines missions facultatives des centres de gestion

Parmi les missions facultatives des CDG mentionnées à l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 figure, depuis la loi du 20 avril 2016, la mission de conseil en organisation. L'article 21 prévoit que le conseil s'exerce notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Le deuxième alinéa du même article 25 est également modifié pour ouvrir la possibilité pour les Centres de Gestion de mettre à disposition des collectivités et établissements qui le demandent des agents fonctionnaires ou contractuels pour assurer le remplacement d'agents, assurer des missions temporaires, pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

### **Article 40 : Les services de santé des Centres de Gestion**

L'article 40 ouvre la possibilité de développement de la mission de médecine statutaire et de contrôle, dans l'ensemble des Centres de gestion.

Possibilité pour les CDG d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics.

CO-ORGANISÉ PAR :



## ► ARTICLE 50 : Compétences et organisation des centres de gestion

### **Coordination CDG/CNFPT au niveau régional.**

Nouvelle obligation pour le centre de gestion coordonnateur à un niveau au moins régional et le CNFPT : conventionner afin d'articuler leurs actions territoriales ; notamment en matière :

- d'organisation des concours et des examens professionnels ;
- de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ;
- de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial.

Un bilan annuel de la convention devra être établi et présenté à la conférence régionale organisée par le CDG coordonnateur.

CO-ORGANISÉ PAR :



## ► **ARTICLE 51 : Délégation de pouvoirs au sein des centres de gestion**

Chaque président de CDG peut désormais déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration.

## ► **ARTICLE 52 : Délégation de pouvoirs au sein du conseil d'administration du CNFPT**

Le président du CNFPT peut désormais déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un vice-président ou à un membre du conseil d'administration.

APPLICATION AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

CO-ORGANISÉ PAR :





## ► ARTICLE 59 : Habilitation à légiférer par ordonnances pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires

Le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de 18 mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

1° Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics

2° réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie afin de diversifier leurs profils, harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d'enseignements et développer leur formation continue

3° Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

CO-ORGANISÉ PAR :

