



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



[Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes](#)

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 26 – OCTOBRE 2019

DOSSIER – P. 3

Loi relative à la transformation de la fonction publique

Dans ce numéro

Actualités P. 1 à 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3 à 6

Focus P. 7 et 8

Information &
horaires d'ouverture
du Centre de Gestion
du Cantal

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

[NOTRE CHARTE REGIONALE DES CDG AURA, PLUS AMBITIEUSE QUE LES
OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES, TRES NOVATRICE : PROJET D'UN SERVICE
CONCOURS REGIONAL DES CDG AUVERGNE-RHONE-ALPES](#)



La charte régionale, signée le 5 décembre 2016, a pour objectif de :

- Renforcer la coopération des CDG en inscrivant leur engagement dans le contexte de profonde transformation du cadre institutionnel [...] ;
- Renforcer le service rendu aux collectivités et établissements publics adhérents et à leurs agents grâce à la réunion des compétences professionnelles présentes au sein des 12 CDG ;

Actualités du CDG 15

Agenda 2019

Commission de Réforme

Jeudi 24 Octobre

Jeudi 28 Novembre

Jeudi 19 Décembre

Comité Médical

Mardi 15 Octobre

Mardi 19 Novembre

Mardi 17 Décembre

CAP C

Mardi 26 Novembre

CAP A et B

Jeudi 15 Octobre

CCP C

Mardi 26 Novembre

CCP A et B

Jeudi 15 Octobre

CT

Jeudi 28 Novembre

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Actus organisées par le CDG15
de 9 h à 12 h

- Mardi 3 Décembre 2019 à
Salle Polyvalente du VIGEAN
- Code formation CNFPT :
RH10N093

- Jeudi 5 Décembre 2019 à la
Communauté de Communes de
Hautes Terres – MURAT –
Code formation CNFPT :
RH10N094

- Vendredi 6 Décembre 2019 à
au CDG 15 à AURILLAC –
Code formation CNFPT :
RH10N095

FORMATION BUDGET

(partenariat

AMF/CDG/CNFPT)

- J1936001 - Saint Mamet le
22/10/2019 à 14h

- J1936002 - Le Vigean le
24/10/2019 à 9h

- J1936003 - Saint Flour le
07/11/2019 à 14h

- J1936004 - Aurillac CDG 15
le 08/11/2019 à 14h

- Assurer un niveau de service plus homogène aux employeurs territoriaux et à leurs agents via le renforcement de la coopération des CDG en matière de concours et examens.

Notre charte régionale, plus ambitieuse que les obligations réglementaires, très novatrice, avait déjà entériné le principe de mutualisation de plusieurs missions dont l'organisation des concours.

La loi de transformation de la fonction publique, en son article 50, précise que l'organisation des concours et examens professionnels peut être gérée à un niveau au moins régional.

Lors d'une conférence des Présidents des CDG AuRA en date du 13 mai 2019, nous avons échangé sur la possibilité d'un service concours régional.

Il ressort des débats ce qu'il suit :

Un service concours régional permettrait :

- Une coordination régionale de l'ensemble des opérations de concours et examens (toutes catégories et toutes filières),
- Des réunions annuelles des services concours et groupes de travail thématiques régionaux.

En termes de sécurisation et rationalisation des opérations réalisées, la mutualisation permettrait :

- La diminution du nombre d'organisateurs de concours et examens,
- La sécurisation et harmonisation des procédures,
- Le maintien de centres d'examen pour une nécessaire proximité sur le territoire permettant la bonne prise en compte des besoins des employeurs et des lauréats,
- La répartition régionale des opérations de concours et examens (calendrier quadriennal),
- Les principes adoptés (1 seul organisateur en catégorie A, 2 maximum en catégorie B si plus de 2500 inscrits,...).

La prochaine étape est la présentation des travaux par le groupe de travail lors de la Conférence des Présidents prévue le 2 décembre 2019.

Dossier

LOI RELATIVE A LA TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE



Où en est-on ?

La loi n° 2019-828 a été promulguée le 6 août 2019. Elle a été publiée au Journal officiel du 7 août 2019.

Présenté au Conseil des ministres du 27 mars 2019 par M. Gérald Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, et M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, le projet de loi avait été adopté en première lecture, avec modifications par l'Assemblée nationale le 28 mai 2019 et en première lecture, avec modifications, par le Sénat le 27 juin 2019.

Après accord en commission mixte paritaire, le texte définitif du projet de loi avait été adopté le 18 juillet 2019 par l'Assemblée nationale et le 23 juillet 2019 par le Sénat.

Saisi d'un recours déposé par au moins soixante députés le 24 juillet 2019, le Conseil constitutionnel a, dans sa décision du 1er août 2019, déclaré le projet de loi conforme à la Constitution.

La procédure accélérée a été engagée par le Gouvernement le 27 mars 2019.

Pourquoi réformer la fonction publique ?

La fonction publique est confrontée à de nombreux défis. Etant au cœur de la société française, elle doit se doter d'outils et de moyens d'actions pour s'adapter aux besoins actuels. Mais aujourd'hui, le constat montre que :

- **les agents publics** peinent à appréhender sereinement la suite de leur carrière en raison de contraintes administratives et de freins à la mobilité ;
- **les employeurs publics et les encadrants** sont souvent dépourvus de possibilités opérationnelles dans la gestion de leurs équipes pour faire gagner le service public en efficacité dans la mise en œuvre des politiques publiques ;
- **les citoyens** veulent des services publics capables de s'adapter à des besoins qui évoluent, et qui prennent davantage en compte les spécificités de chaque territoire.

A travers cette grande réforme, il s'agit de bâtir la fonction publique du 21^{ème} siècle, plus agile, plus ouverte et plus attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires.

La loi s'organise autour de cinq axes et vise à :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics (titre Ier de la loi),
- Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines (titre II),
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics (titre III),
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics (titre IV),

- Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique, en premier lieu l'égalité entre les femmes et les hommes (titre V).

Sont prévus notamment une refonte des instances de dialogue social, la mise en place de lignes directrices de gestion, un élargissement du recours aux contractuels, des modifications

relatives à la discipline et à la déontologie. La loi contient en outre des dispositions relatives aux CDG et CNFPT, à l'harmonisation du temps de travail, à la mobilité, au droit de grève, ainsi que des mesures visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à favoriser les parcours professionnels des agents en situation de handicap.



Plusieurs mesures sont directement applicables :

- la suppression du jour de carence pour maladie des femmes enceintes ;
- la généralisation des parcours de formation pour les personnes accédant pour la première fois à des fonctions managériales ;
- le retour progressif aux 1 607 heures dans la fonction publique d'État et la territoriale (le texte supprime les régimes dérogatoires à la durée légale du travail en vigueur dans certaines collectivités territoriales) ;
- la définition d'un service minimum pour certains services publics territoriaux en cas de grève ;
- le dispositif rénové de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois ;
- l'extension des cas de remplacement par des agents contractuels ;
- la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique ;
- le maintien du régime indemnitaire pendant les congés de maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant ;
- la formation et bilan de compétences pendant les congés de maladie ;
- la procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel ;
- la suppression des conseils de discipline de recours des fonctionnaires et des agents contractuels.

Beaucoup de dispositions nécessiteront la publication de textes d'application par le gouvernement.

Réforme des instances du dialogue social :

Le texte de loi dispose notamment qu'un comité social territorial (issu de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :

- A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- A 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. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant deux cents agents au moins, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial. Cette formation est créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

Elargissement du recours au contrat :

Dans le but de donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs, la loi élargit le recours au contrat.

En ce qui concerne les emplois de direction le texte précise que peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants :

- Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;
- Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

Le recours aux contractuels est également facilité sans distinction de catégories et dans les communes de moins de 1000 habitants et dans les EPCI de moins de 15 000 habitants. Tous les emplois y sont à présent ouverts au contrat.

Toujours dans l'objectif de favoriser le recours aux contractuels, le texte crée un nouveau CDD « de projet » dans les trois versants pour permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet. Ces contrats ont une durée d'un an minimum et de six ans au plus.

Continuité du service public :

Des dispositions viennent encadrer le droit de grève dans la fonction publique territoriale pour lutter contre les grèves perlées. Ainsi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à 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.

Stratégie RH :

Les employeurs territoriaux disposeront de davantage de « souplesse ». Apparaissent dans le public des outils du privé : la rupture conventionnelle (expérimentale pendant cinq ans pour les fonctionnaires) et des dispositifs que des associations d'élus locaux comme de territoriaux réclamaient (rémunération au mérite collectif, procédure disciplinaire révisée, droit de grève limité dans les collectivités, etc.).

Quant aux questions relatives à l'égalité professionnelle et à la prévention des discriminations, elles font entre autres, l'objet d'un plan d'action pluriannuel dans les établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et les EPCI.

Une loi contient également des mesures concernant la déontologie, la formation et le financement de l'apprentissage, etc.

Organisation des Centres de Gestion :

L'article 50 prévoit que des 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. Les agents des centres de gestion qui décident de constituer un centre interdépartemental unique relèvent de celui-ci, de plein droit, à la date de sa création, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les articles L 5111-7 et L 5111-8 du code général des collectivités territoriales leur sont applicables. Les agents contractuels conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat.

Est instaurée une obligation pour les Centres de Gestion d'élaboration d'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.

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

- Publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie A, B et C,
- Mission générale des CDG d'information sur l'emploi public territorial 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.

**Journée d'actualité organisée par le CNFPT - le 15 novembre 2019 – CNFPT Clermont-Ferrand –
Code formation CNFPT : RH10N022**

Réunions d'info du CDG 15

- Mardi 3 Décembre 2019 de 9 h à 12 h –Salle polyvalente du VIGEAN – Code formation CNFPT : RH10N093

- Jeudi 5 Décembre 2019 de 9 h à 12 h – Communauté de Communes Hautes Terres à MURAT : Code formation CNFPT : RH10N094

- Vendredi 6 Décembre 2019 de 9 h à 12 h – Au CDG 15 à AURILLAC – Code formation CNFPT : RH10N095

La note de présentation de la loi relative à la transformation de la fonction publique est téléchargeable sur le site du CDG 15 – Onglet : Réforme territoriale

Focus

RAPPORT 2019 SUR L'ETAT DES COLLECTIVITES : ACTUALISATION DE LA LISTE DES INDICATEURS

La liste des indicateurs du rapport sur l'état des collectivités pour 2019 a été actualisée par un arrêté du 12 août 2019, publié au Journal Officiel du 14 septembre 2019.

Il abroge l'arrêté du 28 août 2017 fixant la précédente liste.

Arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AU TELETRAVAIL POUR LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET LES AGENTES ENCEINTES

Le 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 fixe la quotité maximale hebdomadaire de télétravail à 3 jours.

Une dérogation à cette règle était prévue dans le cas où l'état de santé de l'agent le justifiait. Le décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 vient élargir les cas de dérogations aux situations de handicap et de grossesse. Ces dérogations restent soumises à l'avis préalable du médecin de prévention et limitées à une durée maximum d'un an.

Par ailleurs, il est précisé que pour les agents en situation de handicap, l'autorité territoriale est tenue de prévoir les aménagements de poste nécessaires sur le lieu de télétravail.

Décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats

AGENTS CONTRACTUELS : ALLONGEMENT DU CONGE DE PATERNITÉ EN CAS D'HOSPITALISATION DE L'ENFANT

Les dispositions du code de la sécurité sociale relatives au congé de paternité sont modifiées pour allonger la durée du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance dans une unité de soins de néonatalogie ou de réanimation néonatale.

Le congé de paternité, dont la durée normale est fixée à 11 jours consécutifs ou 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, est allongé pendant toute la période d'hospitalisation pour une durée maximale de 30 jours consécutifs.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux agents contractuels de droit public dont le congé de paternité prévu par l'article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 est d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Elles entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2019.

Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant

DELAI DE MISE EN CONFORMITE AVEC LES OBLIGATIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LE SECTEUR PUBLIC

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent, sont assujettis à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif total, en application de l'article L. 323-2 du code du travail.

Le décret instaure un délai de mise en conformité de 3 ans à compter du terme de l'année civile pendant laquelle l'employeur public attendrait le seuil de 20 équivalents temps plein, du fait de la création de l'organisme public ou de l'accroissement de ses effectifs.

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public

**LA CONVENTION RELATIVE A LA PERIODE
PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT DOIT-ELLE
ETRE SIGNEE PAR LE PRESIDENT DU CENTRE DE
GESTION, MEME SI LA COLLECTIVITE N'EST PAS
AFFILIEE ?**

OUI. L'article 2-2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 n'exclut pas les collectivités non affiliées, la convention doit être tripartite, peu importe que la collectivité soit ou non affiliée au centre de gestion.

**UN AGENT PLACE EN DISPONIBILITE D'OFFICE
POUR RAISONS DE SANTE GENERE-T-IL DES
CONGES ANNUELS ?**

NON. L'agent n'étant plus en position d'activité, il ne génère aucun congé annuel.

**LORSQUE L'AUTORITE HIERARCHIQUE
DEMANDE LA REALISATION D'HEURES
SUPPLEMENTAIRES, UN AGENT PEUT-IL
REFUSER DE LES EXECUTER ?**

NON. Un fonctionnaire ne peut être privé d'une partie de son traitement en refusant d'accomplir des tâches qui ne correspondent pas à son statut. En revanche, le refus d'accomplir des obligations supplémentaires peut constituer une faute professionnelle susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire (CE n° 287394 du 23 mai 2007).

**UN AGENT A TEMPS NON COMPLET OU A TEMPS
PARTIEL DOIT-IL RECUPERER S'IL ACCOMPLIT
UNE JOURNEE DE FORMATION DE
PROFESSIONNALISATION OU DE
PERFECTIONNEMENT SUR UNE JOURNEE NON
TRAVAILLEE HABITUELLEMENT PAR L'AGENT ?**

L'article 2 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 énonce que « lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation prévue aux 2°, 5° et 6° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée organisée pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration ».

Dès lors, le dépassement du cycle de travail de l'agent donne donc lieu soit à récupération, soit s'il s'agit d'un agent à temps non complet, rémunération des heures complémentaires sans majoration (QE JO Sénat n° 1635 du 05.02.2003) s'il s'agit d'une formation de professionnalisation ou de perfectionnement.

**LE FONCTIONNAIRE QUI ARRIVE PAR MUTATION
CONSERVE-T-IL SON COMPTE EPARGNE-TEMPS
OUVERT AUPRES D'UNE AUTRE COLLECTIVITE ?**

OUI. L'agent conserve le bénéfice de son compte épargne-temps en cas de mutation auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984, et ce même si cette dernière ou ce dernier n'a pas délibéré. Son compte épargne-temps est ainsi transféré auprès de la collectivité d'accueil (art.9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

**EST-IL NECESSAIRE DE PRENDRE UNE NOUVELLE
DELIBERATION CREAT L'EMPLOI A CHAQUE
NOUVEAU RECRUTEMENT SUR UN POSTE ?**

NON. Le poste doit avoir été créé une première fois, lors de l'apparition du besoin (art. 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Sauf à ce que le poste ait été supprimé par la suite, il n'y a pas lieu de prendre à nouveau, avant chaque recrutement, une délibération pour créer l'emploi.

En revanche, il convient de respecter la procédure de recrutement, en procédant notamment à une déclaration de vacance d'emploi.

**UNE COLLECTIVITE RECRUTANT UN AGENT EN
CDI PAR LE BIAIS DE LA PORTABILITE DU
CONTRAT (ARTICLE 3-5 LOI N° 84-53 DU
26.01.1984) DOIT-ELLE MAINTENIR UN
NIVEAU DE REMUNERATION IDENTIQUE ?**

NON. Seul le maintien de la durée indéterminée est prévu (article 3-5 loi n° 84-53 du 26.01.1984).

En conséquence, une collectivité recrutant un agent en CDI par le biais de la portabilité peut proposer une rémunération inférieure, équivalente ou supérieure à celle que l'agent percevait dans sa précédente collectivité.