

IMPACT DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR LA LOI N°84-53 DU 26 JANVIER 1984

Références

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Introduction

La loi de transformation de la fonction publique modifie de nombreuses dispositions au sein notamment des deux lois statutaires n°83-634 du 13 juillet 1983 et n°84-53 du 26 janvier 1984.

Ce projet de loi est structuré autour de 5 axes :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics
- Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines
- Simplifier le cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- Renforcer l'égalité professionnelle

Sont présentées les principales modifications qu'apporte ce texte aux différentes dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale



SOMMAIRE

A.	LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA LOI N°84-53 DU 26 JANVIER 1984	3
B.	ARTICLES MODIFIÉS OU INSÉRÉS AU SEIN DE LA LOI N°84-53 DU 26 JANVIER 1984.....	8

A. Liste des modifications apportées à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Article modifié ou introduit dans la loi n°84-53	article de la loi n°2019-828 du 6 août 2019	contenu	thématique
2-1	3	"feuille de route" en matière de GRH présentée tous les 3 ans au CSFPT par le ministre chargé de la FP	dialogue social et instances
3	17	contrat de projet : possibilité de recours aux contractuels pour un projet, une opération identifiée (contrat de 1 an à 6 ans) Indemnité de rupture anticipée pour les contrats de projet*	contractuels et recrutement
3-1	22	extension des possibilités de recours aux agents contractuels pour le remplacement de fonctionnaires (disponibilité et détachement de courte durée, formation)	contractuels et recrutement
3-3	21	possibilité de recrutement de contractuels de catégorie B ou C (en plus de la catégorie A) lorsque les besoins du service et la nature des fonctions le justifient (contrat de 3 ans maxi)	contractuels et recrutement
3-3	21	possibilité de recours aux contractuels pour tous les emplois des communes de moins de 1000 habitants et les EPCI de moins de 15000 habitants	contractuels et recrutement
3-3	21	possibilité de recours aux contractuels pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants pour une période de 3 ans qui peut être prolongée jusqu'au renouvellement de leur conseil municipal	contractuels et recrutement
3-3	21	possibilité de recours aux contractuels pour tous les emplois à temps non complet de moins de 50%	contractuels et recrutement
3-4	17	pas de possibilité d'obtenir un CDI pour un contractuel recruté pour un projet ou une opération identifiée	contractuels et recrutement
3-4	24	l'obligation de nommer stagiaire un contractuel réussissant un concours devient une simple faculté, et dispense de publicité	contractuels et recrutement
3-5	71	portabilité du CDI au sein des 3 fonctions publiques	contractuels et recrutement
7-2	56	limitation du droit de grève: conditions et modalités de continuité de services, obligation de déclaration d'intention d'être gréviste et sanction	droits et obligations
8	2	représentation des présidents d'EPCI à fiscalité propre au sein du CSFPT	dialogue social et instances
12, 12-4	50	obligation pour le CNFPT de remettre annuellement un rapport au parlement	institutions
12	50	possibilité accordée au président du CNFPT de déléguer une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration ou à un vice-président	institutions

12-1	62	contribution du CNFPT aux centres de formation d'apprentis à compter du 1er janvier 2020	formation
13	51	possibilité accordée aux présidents des CDG de déléguer une partie de leurs attributions à un membre du conseil d'administration	institutions
14	50	schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation entre CDG avec un CDG coordinateur	institutions
14	50	convention entre les CDG coordinateurs et le CNFPT pour définir l'articulation de leurs actions territoriales	institutions
14	50	extension de la liste des missions des CDG gérées au niveau régional	institutions
14, 90 bis et 91 et 136	32	suppression des conseils de discipline de recours	discipline
18-3	50	possibilité de fusion pour les CDG de départements limitrophes en centre de gestion unique	institutions
25	21	précision sur la compétence des CDG quant au conseil en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines et sur les affectations des missions temporaires	contractuels et recrutement
26-1	40	possibilité de mutualiser les services de médecine préventive	protection sociale
26-2	80	les centres de gestion mettent en œuvre pour les collectivités qui en font la demande le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater de la loi n°83-634	Égalité professionnelle
28	10	possibilité d'instaurer une CAP unique si les effectifs le justifient/parité numérique si CAP unique	dialogue social et instances
28	10	suppression des groupes hiérarchiques en CAP	dialogue social et instances
30	10	compétence des CAP: refus de titularisation, refus d'exercer les fonctions à temps partiel, disponibilité révision du CR d'évaluation, sanctions, licenciement pour insuffisance, refus par l'autorité territoriale d'accepter une démission	dialogue social et instances
30	10	possibilité de constituer un collège de représentant des employeurs pour l'établissement des listes d'aptitude suite à promo interne	dialogue social et instances
30	10	RAPO : possibilité pour les agents de recourir à un délégué du personnel afin d'être assistés pour l'introduction de recours contentieux contre les décisions individuelles défavorables en matière d'avancement de grade, de promotion interne, de mutation interne ou d'accès à un échelon spécial	dialogue social et instances
32	4	principe et définition du comité social territorial/seuil/CST de service*	dialogue social et instances
32-1	4	formation spécialisée au sein du CST en matière de santé de sécurité et de conditions de travail instituée au sein du comité social territorial pour les collectivités employant au moins 200 agents	dialogue social et instances
32-1	4	En deçà du seuil des 200 agents : -création facultative et partielle de la formation spécialisée en matière de santé de sécurité et de conditions de travail peut être mise en œuvre	dialogue social et instances

		au sein du comité social territorial lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie -création obligatoire pour SDIS	
33	4	compétences des comités sociaux territoriaux*	dialogue social et instances
33-1	4	articulation des compétences entre la formation spécialisée en hygiène et sécurité et le comité social territorial*	dialogue social et instances
33-2	4	Fonctionnement des comités sociaux territoriaux	dialogue social et instances
33-3	5	rapport social unique présenté devant l'assemblée délibérante après avis CST	dialogue social et instances
33-4	13	conditions d'organisation d'élections professionnelles en cas de fusion de collectivités ou d'établissement publics	dialogue social et instances
33-5	30	définition des "lignes directrices de gestion"*	reconnaissance de la performance professionnelle
35	92	précisions sur les conditions de participation aux concours ou de recrutement des travailleurs handicapés*	handicap
35 bis	5	Abrogé	
36	89	possibilité élargies au-delà de la filière médico-sociale d'organiser des concours sur titre. Interdiction faite aux candidats de s'inscrire simultanément à plusieurs concours pour un même grade*	concours
39	30	prise en compte des lignes directrices de gestion pour la promotion interne	reconnaissance de la performance professionnelle
47	16	possibilités étendues de recrutement d'un contractuel sur emploi fonctionnel*	contractuels et recrutement
52	10	suppression de l'avis de la CAP en cas de mutation interne	dialogue social et instances
53	77	possibilité de conclure un protocole lors de la fin de détachement sur emploi fonctionnel	carrière
54	25	les cas d'examen prioritaire de demandes de mutation sont complétés par les demandes de mutation émanant "d'un proche aidant"	contractuels et recrutement
57	40	nouveau congé de proche aidant	protection sociale
62	5	Abrogé (rapport annuel mise à disposition)	
66	70	possibilité de maintenir en détachement pendant la durée du stage un fonctionnaire détaché qui bénéficie d'une promotion interne	carrière et mobilité
72	74	précisions sur les conditions de réintégration après une période de disponibilité pour suivre le conjoint	carrière

75/75-1	85	précisions sur le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant (naissances multiples, création du maintien des droits à avancement pendant 5 ans = services effectifs...)	carrière
76	27	possibilité offerte à l'autorité territoriale de formuler des observations sur le compte rendu d'évaluation professionnelle	reconnaissance de la performance professionnelle
76	27	obligation d'informer les agents dans le cadre de l'entretien professionnel annuel sur leurs droits au titre du CPF	reconnaissance de la performance professionnelle
78-1	30	suppression de l'avis de la CAP en cas d'avancement à l'échelon spécial	carrière
79	30	Suppression de l'avis de CAP/prise en compte des lignes directrices de gestion pour l'avancement de grade	reconnaissance de la performance professionnelle
85-1	40	nouvelle rédaction plus large s'agissant du droit à PPR, possibilité de bilan de compétence pendant un congé de maladie	protection sociale
88	29	réécriture de l'article 88 sur le régime indemnitaire, principe du maintien du régime indemnitaire pendant les congés de maternité, d'adoption et de paternité	reconnaissance de la performance professionnelle
89	31	ajout d'une sanction dans le 2ème groupe: "radiation du tableau d'avancement", sanction cumulative avec une autre sanction des 2e ou 3° groupe/ précisions sur la rétrogradation et l'abaissement d'échelon	discipline
89	31	ajout d'une disposition sur la possibilité de demander l'effacement d'une sanction du 2ème ou 3ème groupe après 10 ans sans nouvelle sanction	discipline
89	31	modalités de gestion d'un sursis en cas d'exclusion durcies	discipline
90	31	suite à la suppression des groupes hiérarchiques en CAP, possibilité pour un fonctionnaire titulaire d'un grade inférieur à celui de l'agent poursuivi de siéger en formation disciplinaire	discipline
97	21	Fin de l'exonération de charges s'agissant des FMPE lorsque la suppression du poste résulte d'une décision s'imposant à l'employeur territorial	contractuels et recrutement
97	78	limitation dans le temps de la prise en charge par le CDG ou le CNFPT des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et possibilité de reclassement dans l'une des deux autres fonctions publiques	carrière
97	78	dégressivité de la rémunération des FMPE (hors mission) à l'issue de la 1ère année de prise en charge à hauteur de 10% / an	rémunération
97	79	fin de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi lorsqu'ils remplissent les conditions pour l'obtention d'une retraite à taux plein	carrière
104	21	indemnité en cas de refus de modification de la quotité horaire du poste par le fonctionnaire à temps non complet concerné*	contractuels et recrutement
108-2	40	possibilités de mutualisation des services de médecine préventive élargies	protection sociale
108-3-1	40	création d'un entretien pour les agents présentant un risque d'usure professionnelle*	protection sociale
136	12	commission consultative paritaire unique	dialogue social et instances
136	23	indemnité de fin de contrat pour les CDD < 1 an et en fonction d'une rémunération (plafond non déterminé à ce jour)*	contractuels et recrutement

136	31	principe de la parité numérique en CCP	discipline
---------------------	----	--	------------

****décrets à venir***

B. Articles modifiés ou insérés au sein de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Loi 84-53(avant la loi n°2019-828 du 6 août 2019)	loi 84-53 modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019
	<p>Art. 2-1.</p> <p>– Tous les trois ans, le ministre en charge de la fonction publique présente au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2.</p> <p>La feuille de route est rendue publique, assortie des observations du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.</p>
<p>Article 3</p> <p>Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :</p> <p>1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs ;</p> <p>2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs</p>	<p>Article 3</p> <p>I - Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :</p> <p>1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs ;</p> <p>2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs</p> <p>II. – Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent également, pour mener à bien un projet ou une opération identifié, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.</p> <p>Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.</p> <p>Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.</p> <p>Les modalités d'application du présent II, notamment les modalités de mise en œuvre d'une <u>indemnité de rupture anticipée du contrat</u>, sont prévues par décret en Conseil d'État.</p>
<p>Article 3-1</p> <p>Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et pour répondre à des besoins temporaires, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou</p>	<p>Article 3-1</p> <p>Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et pour répondre à des besoins temporaires, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement octroyé en application du I de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, des articles 57, 60 sexies et 75 de la présente loi ou de tout</p>

<p>sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.</p> <p>Les contrats établis sur le fondement du premier alinéa sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.</p>	<p>autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.</p> <p>Les contrats établis sur le fondement du premier alinéa sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.</p>
<p>Article 3-3 Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et sous réserve de l'article 34 de la présente loi, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :</p> <p>1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;</p> <p>2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;</p> <p>3° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;</p> <p>4° Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;</p> <p>5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.</p> <p>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.</p> <p>Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.</p>	<p>Article 3-3 Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et sous réserve de l'article 34 de la présente loi, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :</p> <p>1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;</p> <p>2° lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;</p> <p>3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ;</p> <p>3° bis Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois ;</p> <p>4° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;</p> <p>5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.</p> <p>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. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.</p> <p><i>Entrée en vigueur : à compter du lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 (du projet de loi)</i></p>
<p>Article 3-4 I. - Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.</p> <p>II. - Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.</p> <p>La durée de six ans mentionnée au premier alinéa du présent II est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3. Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du deuxième alinéa de</p>	<p>Article 3-4 I. - Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. L'article 41 n'est pas applicable.</p> <p>II. - Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.</p> <p>La durée de six ans mentionnée au premier alinéa du présent II est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3, à l'exception de ceux qui le sont au titre du II de l'article 3. Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du</p>

<p>l'article 25 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.</p> <p>Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.</p> <p>Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.</p> <p>Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté mentionnées aux deuxième à quatrième alinéas du présent II avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. En cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.</p>	<p>deuxième alinéa de l'article 25 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.</p> <p>Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.</p> <p>Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.</p> <p>Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté mentionnées aux deuxième à quatrième alinéas du présent II avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. En cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.</p>
<p>Article 3-5</p> <p>Lorsqu'une collectivité ou un des établissements mentionnés à l'article 2 propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une autre collectivité ou un autre établissement, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.</p>	<p>Article 3-5</p> <p>Lorsqu'une collectivité ou un des établissements mentionnés à l'article 2 propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à cette même collectivité ou ce même établissement public, à une autre collectivité ou un autre établissement public mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'État ou de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.</p>
	<p>Art. 7-2</p> <p>– I. – Dans les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la présente loi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires 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.</p> <p>L'accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante.</p> <p>À défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze 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 délibération de l'organe délibérant.</p> <p>II. – Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du code du travail et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents des services mentionnés au I du présent article informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer. Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'autorité territoriale comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.</p> <p>L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre</p>

	<p>heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.</p> <p>L'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter.</p> <p>L'obligation d'information mentionnée aux deux alinéas précédents n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.</p> <p>III. – Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.</p> <p>IV. – Est passible d'une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues aux II et III du présent article. 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.</p>
<p>Article 8</p> <p>Il est créé un Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, instance représentative de la fonction publique territoriale.</p> <p>Le Conseil supérieur est composé de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux et de représentants des collectivités territoriales. Il est présidé par un représentant des collectivités territoriales, élu en son sein.</p> <p>Les sièges attribués aux organisations syndicales sont répartis entre elles proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues aux élections organisées pour la désignation des représentants du personnel aux comités techniques ou aux institutions qui en tiennent lieu en application du VI de l'article 120. Les organisations syndicales désignent leurs représentants.</p> <p>Les représentants des collectivités sont respectivement élus par des collèges de maires, de présidents de conseil général et de présidents de conseil régional. L'organisation des collèges et le nombre des sièges à pourvoir tiennent compte de l'importance démographique des collectivités concernées et des effectifs de fonctionnaires territoriaux employés par chaque catégorie de collectivités territoriales.</p> <p>Des suppléants sont désignés ou élus dans les mêmes conditions que les titulaires.</p> <p>Un représentant du ministre chargé de la fonction publique ou du ministre chargé des collectivités territoriales assiste aux délibérations du conseil supérieur.</p> <p>Le conseil supérieur devra être installé au plus tard dans les six mois qui suivent la publication de la présente loi.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Il fixe notamment les règles applicables à la désignation et à l'élection des membres du conseil supérieur et de son président, la durée du mandat des membres du conseil supérieur.</p>	<p>Article 8</p> <p><i>Entrée en vigueur : pour les Communes et EPCI : prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et établissements publics de coopération intercommunale</i></p> <p>Il est créé un Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, instance représentative de la fonction publique territoriale.</p> <p>Le Conseil supérieur est composé de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux et de représentants des collectivités territoriales. Il est présidé par un représentant des collectivités territoriales, élu en son sein.</p> <p>Les sièges attribués aux organisations syndicales sont répartis entre elles proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues aux élections organisées pour la désignation des représentants du personnel aux comités sociaux territoriaux ou aux institutions qui en tiennent lieu en application du VI de l'article 120. Les organisations syndicales désignent leurs représentants.</p> <p>Les représentants des collectivités sont respectivement élus par des collèges de maires, de présidents d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, de présidents de conseil général et de présidents de conseil régional. L'organisation des collèges et le nombre des sièges à pourvoir tiennent compte de l'importance démographique des collectivités concernées et des effectifs de fonctionnaires territoriaux employés par chaque catégorie de collectivités territoriales.</p> <p>Des suppléants sont désignés ou élus dans les mêmes conditions que les titulaires.</p> <p>Un représentant du ministre chargé de la fonction publique ou du ministre chargé des collectivités territoriales assiste aux délibérations du conseil supérieur.</p> <p>Le conseil supérieur devra être installé au plus tard dans les six mois qui suivent la publication de la présente loi.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Il fixe notamment les règles applicables à la désignation et à l'élection des membres du conseil supérieur et de son président, la durée du mandat des membres du conseil supérieur.</p>
<p>Article 9 loi 84-53</p> <p>Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est saisi pour avis par le ministre chargé des collectivités territoriales des projets de loi relatifs à la fonction publique territoriale ainsi que</p>	<p>Article 9 loi 84-53</p> <p>Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est saisi pour vis par le ministre chargé des collectivités territoriales des projets de loi relatifs à la fonction publique territoriale ainsi que des projets d'ordonnance pris dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution.</p>

<p>des projets d'ordonnance pris dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution.</p> <p>Le conseil supérieur fait des propositions en matière statutaire. Il est consulté par le ministre chargé des collectivités territoriales pour les décrets réglementaires relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois.</p> <p>Le ministre chargé des collectivités territoriales peut, en tant que de besoin, demander la réunion du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dans un délai de dix jours.</p> <p>Le conseil supérieur examine toute question relative à la fonction publique territoriale dont il est saisi soit par le ministre chargé des collectivités territoriales, soit à la demande écrite du tiers de ses membres. Il formule, le cas échéant, des propositions.</p> <p>L'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires et, d'autre part, l'avis des employeurs publics territoriaux sur les questions dont il a été saisi.</p> <p>Le conseil supérieur peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales. A cet effet, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de lui fournir les documents, statistiques et renseignements qu'il demande dans le cadre des travaux d'études et de statistiques qu'il conduit.</p>	<p>Le conseil supérieur fait des propositions en matière statutaire. Il est consulté par le ministre chargé des collectivités territoriales pour les décrets réglementaires relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois.</p> <p>Le ministre chargé des collectivités territoriales peut, en tant que de besoin, demander la réunion du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dans un délai de dix jours.</p> <p>Le conseil supérieur examine toute question relative à la fonction publique territoriale dont il est saisi soit par le ministre chargé des collectivités territoriales, soit à la demande écrite du tiers de ses membres. Il formule, le cas échéant, des propositions.</p> <p>L'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires et, d'autre part, l'avis des employeurs publics territoriaux sur les questions dont il a été saisi.</p> <p>Le conseil supérieur peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales. A cet effet, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de lui fournir les documents, statistiques et renseignements qu'il demande dans le cadre des travaux d'études et de statistiques qu'il conduit.</p>
<p>Article 12</p> <p>Le Centre national de la fonction publique territoriale est un établissement public à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière qui regroupe les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2.</p> <p>Il est dirigé par un conseil d'administration paritairement composé de représentants des collectivités territoriales et de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux.</p> <p>Le nombre des membres du conseil d'administration est de trente-quatre.</p> <p>Les représentants des collectivités territoriales sont respectivement élus par des collèges de représentants des maires, des présidents de conseil général et des présidents de conseil régional parmi les élus locaux siégeant aux conseils d'orientation mentionnés à l'article 15 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.</p> <p>Les sièges attribués aux organisations syndicales sont répartis entre elles proportionnellement au nombre des voix obtenues aux élections organisées pour la désignation des représentants du personnel aux comités techniques ou aux institutions qui en tiennent lieu en application du VI de l'article 120.</p> <p>Le conseil d'administration élit, en son sein, son président parmi les représentants des collectivités territoriales. Le président est assisté de deux vice-présidents élus l'un, parmi les représentants des collectivités territoriales, l'autre, parmi les représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux.</p> <p>Le conseil d'administration prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage égal des voix, le président dispose d'une voix prépondérante. Lorsqu'il délibère</p>	<p>Article 12</p> <p>I - Le Centre national de la fonction publique territoriale est un établissement public à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière qui regroupe les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2.</p> <p>Il est dirigé par un conseil d'administration paritairement composé de représentants des collectivités territoriales et de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux.</p> <p>Le nombre des membres du conseil d'administration est de trente-quatre.</p> <p>Les représentants des collectivités territoriales sont respectivement élus par des collèges de représentants des maires, des présidents de conseil général et des présidents de conseil régional parmi les élus locaux siégeant aux conseils d'orientation mentionnés à l'article 15 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.</p> <p>Les sièges attribués aux organisations syndicales sont répartis entre elles proportionnellement au nombre des voix obtenues aux élections organisées pour la désignation des représentants du personnel aux comités sociaux territoriaux ou aux institutions qui en tiennent lieu en application du VI de l'article 120.</p> <p>Le conseil d'administration élit, en son sein, son président parmi les représentants des collectivités territoriales. Le président est assisté de deux vice-présidents élus l'un, parmi les représentants des collectivités territoriales, l'autre, parmi les représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux.</p> <p>Le président peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un vice-président ou à un membre du conseil d'administration. ***</p> <p>Le conseil d'administration prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage égal des voix, le président dispose d'une voix prépondérante. Lorsqu'il délibère sur les questions mentionnées aux deuxième à dernier alinéas du I et au II de l'article 12-1, seuls les représentants des collectivités territoriales participent au scrutin. Il en est de même des délibérations portant sur le taux de cotisation et le prélèvement supplémentaire prévus à l'article 12-2 ainsi que sur le budget du Centre national de la fonction publique territoriale.</p>

<p>sur les questions mentionnées aux deuxième à dernier alinéas du I et au II de l'article 12-1, seuls les représentants des collectivités territoriales participent au scrutin. Il en est de même des délibérations portant sur le taux de cotisation et le prélèvement supplémentaire prévus à l'article 12-2 ainsi que sur le budget du Centre national de la fonction publique territoriale.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article et fixe notamment le nombre des représentants des communes, des départements et des régions.</p>	<p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent I et fixe notamment le nombre des représentants des communes, des départements et des régions.</p> <p>II. – Une délégation du Centre national de la fonction publique territoriale est établie dans chaque région. Son siège est fixé par le conseil d'administration.</p> <p>*** Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2020</p>
<p>Article 12-1</p> <p>I. - Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé des missions de formation définies à l'article 11 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée.</p> <p>Il assure également :</p> <p>1° La mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle prévues au quatrième alinéa de l'article 36 de la présente loi et au deuxième alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée ;</p> <p>2° Le suivi des demandes, dont il est saisi, de validation des acquis de l'expérience présentées dans le cadre des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ainsi que des demandes de bilan de compétences prévu par l'article 1er de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée ;</p> <p>3° La gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, ainsi que du répertoire national des emplois de direction énumérés aux articles 47 et 53 ;</p> <p>4° La gestion de ses personnels. Il est tenu de communiquer les vacances et les créations d'emplois auxquelles il procède au centre de gestion mentionné à l'article 18 ;</p> <p>5° Le recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage dans les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2 ainsi que la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les collectivités et les établissements précités. Les modalités de mise en œuvre de ces actions sont définies dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens conclue entre l'Etat et le Centre national de la fonction publique territoriale.</p> <p>Le Centre national de la fonction publique territoriale contribue aux frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements mentionnés au même article 2. Cette contribution est fixée par voie de convention conclue entre le Centre national de la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale, le centre de formation d'apprentis concerné et la région. Elle est versée aux centres de formation d'apprentis concernés ;</p> <p>6° La mise en œuvre de dispositifs de préparation aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A mentionnés aux 1° et 3° de l'article 36, destinés à permettre la diversification des recrutements et à assurer l'égalité des chances entre les candidats.</p> <p>II. - Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé des missions suivantes pour les cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45 :</p> <p>1° L'organisation des concours et des examens professionnels prévus au 1° de l'article 39 et au 2° de l'article 79.</p> <p>Pour les concours et examens professionnels de promotion interne, le président du Centre national de la fonction publique territoriale fixe le nombre de postes ouverts, en tenant compte des besoins prévisionnels recensés par les collectivités territoriales et leurs établissements, ainsi que du nombre de candidats qui, inscrits sur les listes d'aptitude établies à l'issue des épreuves précédentes, n'ont pas été nommés. Il contrôle la nature des épreuves et établit, au plan national, la liste des candidats admis. Il établit les listes d'aptitude et en assure la publicité ;</p>	<p>Article 12-1</p> <p>I. - Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé des missions de formation définies à l'article 11 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée.</p> <p>Il assure également :</p> <p>1° La mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle prévues au quatrième alinéa de l'article 36 de la présente loi et au deuxième alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée ;</p> <p>2° Le suivi des demandes, dont il est saisi, de validation des acquis de l'expérience présentées dans le cadre des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ainsi que des demandes de bilan de compétences prévu par l'article 1er de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée ;</p> <p>3° La gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, ainsi que du répertoire national des emplois de direction énumérés aux articles 47 et 53 ;</p> <p>4° La gestion de ses personnels. Il est tenu de communiquer les vacances et les créations d'emplois auxquelles il procède au centre de gestion mentionné à l'article 18 ;</p> <p>5° Le recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage dans les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2 ainsi que la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les collectivités et les établissements précités. Les modalités de mise en œuvre de ces actions sont définies dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens conclue entre l'Etat et le Centre national de la fonction publique territoriale.</p> <p>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 par les collectivités territoriales et les établissements mentionnés au même article 2.</p> <p>6° La mise en œuvre de dispositifs de préparation aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A mentionnés aux 1° et 3° de l'article 36, destinés à permettre la diversification des recrutements et à assurer l'égalité des chances entre les candidats.</p> <p>II. - Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé des missions suivantes pour les cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45 :</p> <p>1° L'organisation des concours et des examens professionnels prévus au 1° de l'article 39 et au 2° de l'article 79.</p> <p>Pour les concours et examens professionnels de promotion interne, le président du Centre national de la fonction publique territoriale fixe le nombre de postes ouverts, en tenant compte des besoins prévisionnels recensés par les collectivités territoriales et leurs établissements, ainsi que du nombre de candidats qui, inscrits sur les listes d'aptitude établies à l'issue des épreuves précédentes, n'ont pas été nommés. Il contrôle la nature des épreuves et établit, au plan national, la liste des candidats admis. Il établit les listes d'aptitude et en assure la publicité ;</p> <p>2° La publicité des créations et vacances des emplois qui doivent leur être transmises par les centres de gestion et la gestion de la bourse nationale des emplois ;</p> <p>3° La prise en charge, dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ;</p>

<p>2° La publicité des créations et vacances des emplois qui doivent leur être transmises par les centres de gestion et la gestion de la bourse nationale des emplois ;</p> <p>3° La prise en charge, dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ;</p> <p>4° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;</p> <p>5° La gestion des personnels qu'il prend en charge en vertu de l'article 97.</p> <p>III.-Le Centre national de la fonction publique territoriale prend en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis de la présente loi, les colonels, colonels hors classe et contrôleurs généraux de sapeurs-pompiers professionnels momentanément privés d'emploi. Le ministère chargé de la sécurité civile est associé à la gestion des carrières de ces officiers de sapeurs-pompiers professionnels.</p>	<p>4° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;</p> <p>5° La gestion des personnels qu'il prend en charge en vertu de l'article 97.</p> <p>III.-Le Centre national de la fonction publique territoriale prend en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis de la présente loi, les colonels, colonels hors classe et contrôleurs généraux de sapeurs-pompiers professionnels momentanément privés d'emploi. Le ministère chargé de la sécurité civile est associé à la gestion des carrières de ces officiers de sapeurs-pompiers professionnels.</p> <p><i>Le I s'applique aux contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020</i></p>
<p>Chapitre II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Article 12-4</p> <p>La cour des comptes juge les comptes et assure le contrôle de la gestion du centre national de la fonction publique territoriale.</p> <p>Par dérogation aux articles 54 et 56 de la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 précitée, le comptable du Centre national de la fonction publique territoriale est un agent comptable nommé par le ministre chargé du budget après information préalable du conseil d'administration. Un décret en Conseil d'Etat fixe le régime financier et comptable du Centre national de la fonction publique territoriale.</p>	<p>Chapitre II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Article 12-4</p> <p>La cour des comptes juge les comptes et assure le contrôle de la gestion du centre national de la fonction publique territoriale.</p> <p>Chaque année, avant le 30 septembre, le Centre national de la fonction publique territoriale remet au Parlement un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources. Ce rapport présente, notamment, les actions de formation menées, en formations initiale et continue, en matière de déontologie.</p> <p>Par dérogation aux articles 54 et 56 de la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 précitée, le comptable du Centre national de la fonction publique territoriale est un agent comptable nommé par le ministre chargé du budget après information préalable du conseil d'administration. Un décret en Conseil d'Etat fixe le régime financier et comptable du Centre national de la fonction publique territoriale.</p>
<p>Article 13</p> <p>Les centres de gestion de la fonction publique territoriale sont des établissements publics locaux à caractère administratif dirigés par un conseil d'administration comprenant de quinze à trente membres. Le nombre des membres de chaque conseil est fixé, dans ces limites, en fonction de l'importance démographique des collectivités concernées et de l'effectif total des personnels territoriaux employés par les collectivités et établissements affiliés au centre.</p> <p>Le conseil d'administration est composé de représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés, titulaires d'un mandat local. La représentation de chacune des catégories de collectivités et de l'ensemble de ces établissements publics est fonction de l'effectif des personnels territoriaux qu'ils emploient, sans toutefois que le nombre des représentants de l'une de ces catégories de collectivités et de l'ensemble des établissements publics puisse être inférieur à deux.</p> <p>Un collège spécifique représente les collectivités et établissements non affiliés au conseil d'administration des centres pour l'exercice des missions visées au IV de l'article 23, selon les modalités fixées au deuxième alinéa du présent article, sans toutefois que le nombre des représentants de l'une des catégories de collectivités et de l'ensemble des établissements puisse être supérieur à trois. Le nombre des membres du conseil en est d'autant augmenté.</p> <p>Le conseil d'administration élit en son sein le président du centre.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.</p>	<p>Article 13</p> <p>Les centres de gestion de la fonction publique territoriale sont des établissements publics locaux à caractère administratif dirigés par un conseil d'administration comprenant de quinze à trente membres. Le nombre des membres de chaque conseil est fixé, dans ces limites, en fonction de l'importance démographique des collectivités concernées et de l'effectif total des personnels territoriaux employés par les collectivités et établissements affiliés au centre.</p> <p>Le conseil d'administration est composé de représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés, titulaires d'un mandat local. La représentation de chacune des catégories de collectivités et de l'ensemble de ces établissements publics est fonction de l'effectif des personnels territoriaux qu'ils emploient, sans toutefois que le nombre des représentants de l'une de ces catégories de collectivités et de l'ensemble des établissements publics puisse être inférieur à deux.</p> <p>Un collège spécifique représente les collectivités et établissements non affiliés au conseil d'administration des centres pour l'exercice des missions visées au IV de l'article 23, selon les modalités fixées au deuxième alinéa du présent article, sans toutefois que le nombre des représentants de l'une des catégories de collectivités et de l'ensemble des établissements puisse être supérieur à trois. Le nombre des membres du conseil en est d'autant augmenté.</p> <p>Le conseil d'administration élit en son sein le président du centre.</p> <p>Le président peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.</p>
<p>Article 14</p>	<p>Article 14</p>

<p>Les centres de gestion regroupent les collectivités et établissements qui leur sont affiliés à titre obligatoire ou volontaire en application de l'article 15. Ils assurent, pour les fonctionnaires de catégories A, B, et C, les missions définies à l'article 23.</p> <p>Les centres sont organisés dans chaque département sous réserve des dispositions des articles 17, 18, 18-1 et 18-2. Des centres peuvent décider, par délibérations concordantes de leurs conseils d'administration, de constituer un centre commun organisé au niveau interdépartemental, auquel ils peuvent confier tout ou partie de leurs missions.</p> <p>Sous réserve des dispositions des I et III de l'article 23, les collectivités et établissements non affiliés à un centre de gestion assurent par eux-mêmes les missions confiées aux centres de gestion. Dans ce cas, les dispositions mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article 21 pour les centres de gestion leur sont applicables dans les mêmes conditions.</p> <p>Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions. Ils élaborent une charte à cet effet, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination, détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion décident de gérer en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. A défaut, le centre coordonnateur est le centre chef-lieu de région.</p> <p>L'exercice d'une mission peut être confié par la charte à l'un des centres pour le compte de tous.</p> <p>Des conventions particulières peuvent être conclues entre les centres de gestion dans des domaines non obligatoirement couverts par la charte.</p> <p>Les centres de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 et le centre de gestion de Seine-et-Marne définissent les conditions d'organisation de leurs missions.</p> <p>A l'exception des régions d'outre-mer et sous réserve des dispositions du II de l'article 12-1, figurent, parmi les missions gérées en commun à un niveau au moins régional :</p> <p>1° L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B ;</p> <p>2° La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A et B ;</p> <p>3° La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emploi ;</p> <p>4° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;</p> <p>5° Le fonctionnement des conseils de discipline de recours prévus à l'article 90 bis ;</p> <p>6° La gestion de l'observatoire régional de l'emploi.</p> <p>La charte est transmise au représentant de l'Etat dans la région, à l'initiative du centre de gestion coordonnateur.</p> <p>Dans les régions d'outre-mer et à Mayotte, les missions du centre coordonnateur sont assurées respectivement par le centre de gestion du département et par le centre de gestion de Mayotte. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.</p>	<p>Les centres de gestion regroupent les collectivités et établissements qui leur sont affiliés à titre obligatoire ou volontaire en application de l'article 15. Ils assurent, pour les fonctionnaires de catégories A, B, et C, les missions définies à l'article 23.</p> <p>Les centres sont organisés dans chaque département sous réserve des dispositions des articles 17, 18, 18-1, 18-2 et 18-3. Des centres peuvent décider, par délibérations concordantes de leurs conseils d'administration, de constituer un centre commun organisé au niveau interdépartemental, auquel ils peuvent confier tout ou partie de leurs missions.</p> <p>Sous réserve des dispositions des I et III de l'article 23, les collectivités et établissements non affiliés à un centre de gestion assurent par eux-mêmes les missions confiées aux centres de gestion. Dans ce cas, les dispositions mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article 21 pour les centres de gestion leur sont applicables dans les mêmes conditions.</p> <p>Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions. Ils élaborent une charte à cet effet, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination, détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion décident de gérer en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. A défaut, le centre coordonnateur est le centre chef-lieu de région. Ils élaborent un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination. À défaut, le centre coordonnateur est le centre chef-lieu de région. Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion 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.</p> <p>A l'exception des régions d'outre-mer et sous réserve des dispositions du II de l'article 12-1, figurent, parmi les missions gérées en commun à un <u>niveau au moins régional</u> :</p> <p>1° L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B ;</p> <p>2° La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A, B et C ;</p> <p>3° La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emploi ;</p> <p>4° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;</p> <p>6° La gestion de l'observatoire régional de l'emploi.</p> <p>7° La mission définie au I de l'article 23 ;</p> <p>8° La publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44 ;</p> <p>9° L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;</p> <p>10° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;</p> <p>11° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.</p> <p>Le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation est transmis au représentant de l'Etat dans la région, à l'initiative du centre de gestion coordonnateur. Une convention est conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le Centre national de la fonction publique territoriale, visant à définir l'articulation de 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 est établi et présenté à la conférence mentionnée à l'article 27.</p> <p>Dans les régions d'outre-mer et à Mayotte, les missions du centre coordonnateur sont assurées respectivement par le centre de gestion du département et par le centre de gestion de Mayotte.</p>
--	---

	<p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.</p> <p><i>Entrée en vigueur (principe)</i> <i>Exception : le 2°, et du 7° au 11, à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux</i></p>
	<p>Art. 18-3</p> <p>Des centres de gestion de départements limitrophes ou de collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution situées dans la même zone géographique peuvent décider, par délibérations concordantes de leurs conseils d'administration et après avis de leurs comités sociaux territoriaux, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur le territoire des centres de gestion auxquels il se substitue. Les communes des départements concernés et les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la présente loi et remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont alors affiliés obligatoirement au centre interdépartemental de gestion. Les départements concernés, les communes situées dans ces départements et leurs établissements publics mentionnés à l'article 2 dont l'affiliation n'est pas obligatoire peuvent s'affilier volontairement au centre interdépartemental de gestion, dans les conditions mentionnées à l'article 15. Les délibérations mentionnent le siège du centre interdépartemental et, pour les centres relevant de régions différentes, le centre de gestion chargé d'assurer la coordination au niveau régional ou interrégional.</p> <p>Les agents des centres de gestion qui décident de constituer un centre interdépartemental unique en application du premier alinéa du présent article 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.</p>
<p>Article 23</p> <p>I.-Les centres de gestion assurent, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2, des agents territoriaux en relevant ainsi que des candidats à un emploi public territorial. Ils sont chargés d'établir, notamment à partir des informations dont ils sont destinataires en application de l'article 23-1, un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement. Ces documents sont portés à la connaissance des comités techniques.</p> <p>II.-Les centres de gestion assurent pour leurs agents, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes, sous réserve des dispositions du II de l'article 12-1 :</p> <p>1° L'organisation des concours de catégories A, B et C prévus à l'article 44 et des examens professionnels prévus aux articles 39 et 79 ainsi que l'établissement des listes d'aptitude en application des articles 39 et 44 ;</p> <p>2° La publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44 ;</p> <p>3° La publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C ;</p> <p>4° La publicité des tableaux d'avancement établis en application de l'article 79 ;</p>	<p>Article 23</p> <p>I.-Les centres de gestion assurent, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2, des agents territoriaux en relevant ainsi que des candidats à un emploi public territorial. Ils sont chargés d'établir, notamment à partir des informations dont ils sont destinataires en application de l'article 23-1, un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement. Ces documents sont portés à la connaissance des comités sociaux territoriaux.</p> <p>II.-Les centres de gestion assurent pour leurs agents, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes, sous réserve des dispositions du II de l'article 12-1 :</p> <p>1° L'organisation des concours de catégories A, B et C prévus à l'article 44 et des examens professionnels prévus aux articles 39 et 79 ainsi que l'établissement des listes d'aptitude en application des articles 39 et 44 ;</p> <p>2° La publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44 ;</p> <p>3° La publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C ;</p> <p>4° La publicité des tableaux d'avancement établis en application de l'article 79 ;</p> <p>5° La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégories A, B et C ;</p> <p>6° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, de catégories A, B et C ;</p>

<p>5° La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégories A, B et C ;</p> <p>6° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, de catégories A, B et C ;</p> <p>7° L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;</p> <p>8° Le fonctionnement des conseils de discipline de recours prévus à l'article 90 bis ;</p> <p>9° Le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline dans les cas et conditions prévus à l'article 28 ;</p> <p>9° bis Le secrétariat des commissions de réforme ;</p> <p>9° ter Le secrétariat des comités médicaux ;</p> <p>10° Le fonctionnement des comités techniques dans les cas et conditions prévus à l'article 32 ;</p> <p>11° Le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit dans les cas prévus au second alinéa des 1° et 2° du I de l'article 100-1 et au III bis de l'article 33-1 ;</p> <p>13° Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable dans les conditions prévues à l'article 23 de la loi n° 2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives ;</p> <p>14° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;</p> <p>15° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;</p> <p>16° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ;</p> <p>17° Le secrétariat des commissions consultatives paritaires prévues à l'article 136 ;</p> <p>18° L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents prévu à l'article 2-3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.</p> <p>III.-Les centres de gestion assurent pour l'ensemble des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 les missions énumérées aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7° et 8° du II du présent article, ainsi que l'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, animation et police municipale.</p> <p>IV.-Une collectivité ou un établissement non affilié au centre de gestion peut, par délibération de son organe délibérant, demander à bénéficier de l'ensemble des missions visées aux 9° bis, 9° ter et 13° à 16° du II sans pouvoir choisir entre elles. Elles constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines.</p>	<p>7° L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;</p> <p>9° Le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline dans les cas et conditions prévus à l'article 28 ;</p> <p>9° bis Le secrétariat des commissions de réforme ;</p> <p>9° ter Le secrétariat des comités médicaux ;</p> <p>10° Le fonctionnement des comités sociaux territoriaux dans les cas et conditions prévus à l'article 32 ;</p> <p>11° Le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit dans les cas prévus au second alinéa des 1° et 2° du I de l'article 100-1 et au II de l'article 33-1 ;</p> <p>13° Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable dans les conditions prévues à l'article 23 de la loi n° 2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives ;</p> <p>14° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;</p> <p>15° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;</p> <p>16° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ;</p> <p>17° Le secrétariat des commissions consultatives paritaires prévues à l'article 136 ;</p> <p>18° L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents prévu à l'article 2-3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.</p> <p>III.-Les centres de gestion assurent pour l'ensemble des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 les missions énumérées aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7° et 8° du II du présent article, ainsi que l'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, animation et police municipale.</p> <p>IV.-Une collectivité ou un établissement non affilié au centre de gestion peut, par délibération de son organe délibérant, demander à bénéficier de l'ensemble des missions visées aux 9° bis, 9° ter et 13° à 16° du II sans pouvoir choisir entre elles. Elles constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines.</p>
<p>Article 25</p> <p>Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements.</p> <p>Ils peuvent mettre des agents 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 ou en cas de vacance d'un</p>	<p>Article 25</p> <p>Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements.</p> <p>Ils peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement</p>

<p>emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Ils peuvent également mettre des fonctionnaires à disposition des collectivités et établissements en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet.</p> <p>Les dépenses afférentes à l'accomplissement de ces missions sont financées dans les conditions fixées au septième alinéa de l'article 22.</p> <p>Les centres de gestion peuvent assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection des collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande. Cette mission fait l'objet d'une convention avec la collectivité bénéficiaire afin de définir les modalités de sa prise en charge financière.</p> <p>Lorsque, dans le cadre des dispositions des alinéas précédents, les besoins des communes de moins de 3 500 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale composés exclusivement de communes de cette catégorie permettent le recrutement d'un agent à temps non complet et pour une durée cumulée de service au moins égale à la moitié de la durée légale du travail, les centres de gestion peuvent procéder à un recrutement pour une durée supérieure et mettre l'agent, avec son accord, pour le temps restant disponible, à la disposition d'un ou plusieurs employeurs privés auprès desquels il peut accomplir toute activité compatible avec son emploi public au regard des règles relatives à la déontologie des agents publics. Cette mise à disposition fait l'objet d'une convention qui prévoit le remboursement par le ou les employeurs privés au centre de gestion du salaire et des charges afférentes au prorata du temps passé à son ou à leur service. La mise à disposition prévue au présent alinéa n'est pas possible auprès d'une entreprise dans laquelle l'agent ou les maires des communes concernées ont des intérêts.</p> <p>Les centres de gestion peuvent assurer la gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur des agents, à quelque catégorie qu'ils appartiennent, des collectivités et établissements qui le demandent. Ils peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent, des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées et conclure avec un des organismes mentionnés au I de l'article 88-2 une convention de participation dans les conditions prévues au II du même article.</p> <p>Les collectivités et établissements publics peuvent adhérer à ces contrats par délibération, après signature d'une convention avec le centre de gestion de leur ressort.</p> <p>Par convention, les centres de gestion peuvent assurer la gestion administrative des comptes épargne-temps des collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés. Ils peuvent aussi affecter des agents pour remplacer les personnels en congé à ce titre.</p>	<p>pourvu ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.</p> <p>Les dépenses afférentes à l'accomplissement de ces missions sont financées dans les conditions fixées au septième alinéa de l'article 22.</p> <p>Les centres de gestion peuvent assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection des collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande. Cette mission fait l'objet d'une convention avec la collectivité bénéficiaire afin de définir les modalités de sa prise en charge financière.</p> <p>Lorsque, dans le cadre des dispositions des alinéas précédents, les besoins des communes de moins de 3 500 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale composés exclusivement de communes de cette catégorie permettent le recrutement d'un agent à temps non complet et pour une durée cumulée de service au moins égale à la moitié de la durée légale du travail, les centres de gestion peuvent procéder à un recrutement pour une durée supérieure et mettre l'agent, avec son accord, pour le temps restant disponible, à la disposition d'un ou plusieurs employeurs privés auprès desquels il peut accomplir toute activité compatible avec son emploi public au regard des règles relatives à la déontologie des agents publics. Cette mise à disposition fait l'objet d'une convention qui prévoit le remboursement par le ou les employeurs privés au centre de gestion du salaire et des charges afférentes au prorata du temps passé à son ou à leur service. La mise à disposition prévue au présent alinéa n'est pas possible auprès d'une entreprise dans laquelle l'agent ou les maires des communes concernées ont des intérêts.</p> <p>Les centres de gestion peuvent assurer la gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur des agents, à quelque catégorie qu'ils appartiennent, des collectivités et établissements qui le demandent. Ils peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent, des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées et conclure avec un des organismes mentionnés au I de l'article 88-2 une convention de participation dans les conditions prévues au II du même article.</p> <p>Les collectivités et établissements publics peuvent adhérer à ces contrats par délibération, après signature d'une convention avec le centre de gestion de leur ressort.</p> <p>Par convention, les centres de gestion peuvent assurer la gestion administrative des comptes épargne-temps des collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés. Ils peuvent aussi affecter des agents pour remplacer les personnels en congé à ce titre.</p>
<p>Article 26-1</p> <p>Les centres de gestion peuvent créer des services de médecine préventive ou des services de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.</p>	<p>Article 26-1</p> <p>Les centres de gestion peuvent créer des services de médecine préventive, de médecine statutaire et de contrôle ou de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande. Ces services peuvent également être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique.</p>
	<p>Art. 26-2</p> <p>Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le <u>dispositif de signalement</u> prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.</p>
<p>Article 27 loi 84-53 (nouveau)</p>	

<p>Le centre de gestion coordonnateur prévu à l'article 14 réunit une fois par an au moins une conférence associant les centres de gestion et les représentants des collectivités non affiliées. Cette conférence a pour objet d'assurer une coordination de l'exercice, par eux, de leurs missions en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement.</p> <p>Les délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale participent à cette conférence pour toute question relative à la formation des agents territoriaux.</p>	
<p>Section IV : Commissions administratives paritaires et comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</p> <p>Sous-Section I : Commissions administratives paritaires.</p> <p>Article 28 Une commission administrative paritaire est créée pour chaque catégorie A, B, et C de fonctionnaires auprès du centre de gestion auquel est affilié la collectivité ou l'établissement. Toutefois, lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut, à la date de son affiliation, se réserver d'assurer lui-même le fonctionnement des commissions ainsi que l'établissement des listes d'aptitude visées à l'article 39. Lorsqu'il est fait application du troisième alinéa de l'article 26, les commissions administratives paritaires siègent en formation commune.</p> <p>Dans le cas où la collectivité ou l'établissement n'est pas affilié à un centre de gestion, la commission administrative créée pour chaque catégorie de fonctionnaires est placée auprès de la collectivité ou l'établissement. Toutefois, dans le cas où il a été fait application de la dernière phrase du premier alinéa de l'article 15 ci-dessus, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants de l'établissement public communal et de la commune, de créer auprès de cette dernière une commission administrative paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires de la commune et de l'établissement. Les listes d'aptitude prévues à l'article 39,</p>	<p><i>Entrée en vigueur (principe) : L'article 10 du projet s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.</i></p> <p><i>Par dérogation au premier alinéa du présent IV :</i> <i>1° Les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1er janvier 2020, au sein de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière</i></p> <p>Section IV : Commissions administratives paritaires et comités sociaux territoriaux</p> <p>La sous-section I de la section IV du chapitre II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée</p> <p>Entrée en vigueur des modifications de l'article 28 : renouvellement général des instances FP</p> <p>Article 28 Une <u>commission administrative paritaire</u> est créée pour chaque catégorie A, B, et C de fonctionnaires auprès du centre de gestion auquel est affilié la collectivité ou l'établissement. Toutefois, lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut, à la date de son affiliation, se réserver d'assurer lui-même le fonctionnement des commissions ainsi que l'établissement des listes d'aptitude visées à l'article 39. Lorsqu'il est fait application du troisième alinéa de l'article 26, les commissions administratives paritaires siègent en formation commune.</p> <p>Par dérogation au premier alinéa, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories hiérarchiques.</p> <p>Les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.</p> <p>La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée lorsque siège une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories de fonctionnaires. Au besoin, un tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission est effectué si un ou plusieurs représentants du personnel ne sont pas autorisés à examiner des questions relatives à la situation individuelle ou à la discipline de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie.</p> <p>Dans le cas où la collectivité ou l'établissement n'est pas affilié à un centre de gestion, la commission administrative créée pour chaque catégorie de fonctionnaires est placée auprès de la collectivité ou l'établissement. Toutefois, dans le cas où il a été fait application de la dernière phrase du premier alinéa de l'article 15 ci-dessus, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants de l'établissement public communal et de la commune, de créer auprès de cette dernière une commission</p>

<p>communes à cette collectivité et à cet établissement, sont alors établies par le maire de la commune.</p> <p>Dans le cas où la collectivité ou l'établissement public n'est pas affilié obligatoirement à un centre de gestion, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants concernés, de créer une commission administrative paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires de l'établissement public de coopération intercommunale, de ses communes membres et de leurs établissements publics.-Le présent alinéa s'applique à la métropole de Lyon, aux communes situées sur son territoire et à leurs établissements publics.</p> <p>Ces mêmes délibérations définissent l'autorité chargée d'établir les listes d'aptitude prévues à l'article 39, communes à ces collectivités territoriales et établissements publics.</p> <p>Lorsque les délibérations précitées sont prises par l'organe délibérant d'une collectivité affiliée volontairement à un centre de gestion et ayant confié à ce dernier le fonctionnement des commissions administratives paritaires, la même délibération confie ce fonctionnement à la collectivité ou à l'établissement public auprès duquel est placée la commission administrative paritaire commune. Dans ce seul cas, le dernier alinéa de l'article 15 ne s'applique pas.</p>	<p>administrative paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires de la commune et de l'établissement. Les listes d'aptitude prévues à l'article 39, communes à cette collectivité et à cet établissement, sont alors établies par le maire de la commune.</p> <p>Dans le cas où la collectivité ou l'établissement public n'est pas affilié obligatoirement à un centre de gestion, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants concernés, de créer une commission administrative paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires de l'établissement public de coopération intercommunale, des communes membres ou d'une partie d'entre elles, et des établissements publics qui leur sont rattachés. Le présent alinéa s'applique à la métropole de Lyon, aux communes situées sur son territoire et à leurs établissements publics.</p> <p>Ces mêmes délibérations définissent l'autorité chargée d'établir les listes d'aptitude prévues à l'article 39, communes à ces collectivités territoriales et établissements publics.</p> <p>Lorsque les délibérations précitées sont prises par l'organe délibérant d'une collectivité affiliée volontairement à un centre de gestion et ayant confié à ce dernier le fonctionnement des commissions administratives paritaires, la même délibération confie ce fonctionnement à la collectivité ou à l'établissement public auprès duquel est placée la commission administrative paritaire commune. Dans ce seul cas, le dernier alinéa de l'article 15 ne s'applique pas.</p>
<p>Article 30 Les commissions administratives paritaires connaissent des refus de titularisation. Elles connaissent des questions d'ordre individuel résultant de l'application, notamment, des articles 25 septies et 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et des articles 39, 52, 60, 61, 62, 64, 67, 72, 76, 78, 80, 82 à 84, 89 à 91, 93, 96 et 97 de la présente loi.</p>	<p>Article 30 La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles mentionnées aux articles 46, 60, 72, 76, 89, 93 et 96 ainsi que celles déterminées par décret en Conseil d'État.</p> <p>Pour l'établissement des listes d'aptitudes prévues à l'article 39, le président du centre de gestion peut se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées.</p> <p>Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre des articles 39, 52, 78-1 et 79. À leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.</p> <p>NB : Nouvelles compétences des CAP -<i>art. 46 : période de stage</i> -<i>art.60 : temps partiel</i> -<i>art.72 : disponibilité</i> -<i>art. 76 : évaluation</i> -<i>art. 89 : discipline</i> -<i>art. 93 : licenciement pour insuffisance pro</i> -<i>art. 96 : démission</i> et Attente décret d'application RAPO concernant : -<i>art.39 : PI</i> -<i>art. 52 : mutation interne</i> -<i>art. 78-1 : avancement d'échelon spécial</i> -<i>art. 79 : avancement de grade</i></p>
	<p>Entrée en vigueur (principe) : renouvellement général des instances dans la FP</p> <p>Par dérogation au premier alinéa du présent II, à compter de la publication de la présente loi et des dispositions règlementaires prises pour son application et jusqu'au prochain renouvellement général des instances :</p> <p>1° Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;</p> <p>2° Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des</p>

<p>Section IV : Commissions administratives paritaires et comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</p> <p>Sous-Section II : Comités techniques.</p> <p>Sous-section III : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p> <p>Article 32</p> <p>Un comité technique 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. Il en est de même pour les centres de gestion visés respectivement aux articles 17,18. Toutefois, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité technique compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.</p> <p>Il peut être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole ou d'une communauté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes membres, de créer un comité technique compétent pour tous les agents desdites collectivités lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.</p> <p>Un établissement public de coopération intercommunale et le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché peuvent, par délibérations concordantes, créer un comité technique compétent pour tous les agents desdits établissements lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.</p> <p>Un établissement public de coopération intercommunale mentionné au deuxième alinéa, le centre intercommunal d'action sociale rattaché, ses communes membres et leurs établissements publics peuvent, par délibérations concordantes, créer un comité technique compétent pour tous les agents desdites collectivités et desdits établissements lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.</p> <p>Le quatrième alinéa s'applique à la métropole de Lyon, aux communes situées sur son territoire et à leurs établissements publics.</p> <p>Les agents employés par les centres de gestion relèvent des comités techniques créés dans ces centres.</p> <p>En outre, un comité technique peut être institué par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifie.</p> <p>Les comités techniques comprennent des représentants de la collectivité ou de l'établissement et des représentants du personnel. L'avis du comité technique est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.</p> <p>Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.</p> <p>Les comités techniques sont présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.</p>	<p><i>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 ;</i></p> <p><i>3° Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices mentionnées à l'article 14.</i></p> <p>Section IV : Commissions administratives paritaires et comités sociaux territoriaux</p> <p><i>Sous-section II - Comités sociaux territoriaux</i></p> <p>Article 32</p> <p>Un comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ainsi qu'auprès de chaque CDG pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents. Il en est de même pour les CDG mentionnés aux articles 17 et 18. Toutefois, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité social territorial compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents.</p> <p>Il peut être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'un établissement public de coopération intercommunale, de l'ensemble ou d'une partie des communes membres et de l'ensemble ou d'une partie des établissements publics qui leur sont rattachés, de créer un comité social territorial compétent pour tous les agents de ces collectivités et établissements publics lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à 50 agents. Le présent alinéa s'applique à la métropole de Lyon, aux communes situées sur son territoire et à leurs établissements publics.</p> <p>Les agents employés par les CDG relèvent des comités sociaux territoriaux créés dans ces centres.</p> <p>En outre, un comité social territorial peut être institué par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifie.</p> <p>Les comités sociaux territoriaux sont présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.</p> <p>Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.</p>
---	---

<p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.</p>	
<p>-</p>	<p>Art. 32-1</p> <p>I. – Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant 200 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.</p> <p>En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.</p> <p>Cette formation est créée dans chaque SDIS par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.</p> <p>II. – Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée, par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements mentionnés à l'article 2, en complément de celle prévue au I du présent article, pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.</p> <p>Cette formation exerce alors les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mentionnées au 7° de l'article 33 pour le périmètre du site du ou des services concernés, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité social territorial au titre du 1° du même article 33.</p>
<p>Article 33</p> <p>Les comités techniques sont consultés pour avis sur les questions relatives :</p> <p>1° A l'organisation et au fonctionnement des services ; 2° Aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ; 3° Aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ; 4° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ; 5° A la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle ; 6° Aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.</p> <p>Les comités techniques sont également consultés sur les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi que sur l'action sociale.</p> <p>Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information des comités techniques. Les modalités de mise en œuvre du service civique font l'objet d'une information annuelle des comités techniques.</p> <p>L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel. Il rend compte des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents contractuels. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.</p>	<p>Article 33</p> <p>Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :</p> <p>1° À l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ; 2° À l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ; 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ; 4° 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 ; 5° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ; 6° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ; 7° À la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ; 8° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'État.</p> <p>Le rapport présenté pour avis au comité social territorial, en application de l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné.</p> <p>Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.</p>

<p>A partir des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, une négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. L'autorité territoriale arrête un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.</p>	
<p>Sous-section III : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p> <p>Article 33-1</p> <p>I.-Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est créé dans les mêmes conditions que celles prévues pour les comités techniques par les premier à quatrième alinéas de l'article 32. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités et établissements.</p> <p>Si l'importance des effectifs et la nature des risques professionnels le justifient, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail locaux ou spéciaux sont créés par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements mentionnés à l'article 2. Ils peuvent également être créés si l'une de ces deux conditions est réalisée.</p> <p>En application de l'article L723-1 du code de la sécurité intérieure, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est créé dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.</p> <p>II.-Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :</p> <p>1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail ;</p> <p>2° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.</p> <p>Le comité est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves.</p> <p>III.-Le comité comprend des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public désignés par l'autorité territoriale auprès de laquelle il est placé, et des représentants désignés par les organisations syndicales. L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants des organisations syndicales et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.</p> <p>III bis. - Les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un <u>crédit de temps syndical</u> nécessaire à l'exercice de son mandat. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité technique dont ces collectivités et établissements publics relèvent en application du I.</p> <p>IV.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.</p>	<p>Article 33-1</p> <p>I. – La formation spécialisée prévue à l'article 32-1 est chargée d'exercer les attributions énoncées au 7° de l'article 33, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés par le comité social territorial au titre du 1° du même article 33.</p> <p>La formation spécialisée ou, à défaut, le comité est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.</p> <p>II. – Les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales membre du comité social territorial ou, le cas échéant, de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, un <u>crédit de temps syndical</u> nécessaire à l'exercice de son mandat. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité social territorial dont ces collectivités et établissements publics relèvent.</p> <p>III. – Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.</p>
	<p>Art. 33-2</p>

	<p>I. – Les comités sociaux territoriaux mentionnés à l'article 32 ainsi que les formations spécialisées mentionnées à l'article 32-1 comprennent des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants du personnel. L'avis des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.</p> <p>II. – Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux territoriaux sont élus dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.</p> <p>III. – Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée prévue au I de l'article 32-1 de la présente loi sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social territorial. Les suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social territorial.</p> <p>IV. – Les représentants du personnel siégeant au sein des formations spécialisées prévues au II de l'article 32-1 sont désignés par les organisations syndicales soit proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections du ou des comités sociaux territoriaux, soit après une consultation du personnel.</p>
	<p>Art. 33-3. Le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.</p>
	<p>Entrée en vigueur : renouvellement général des instances dans la FP</p> <p>La sous-section III de la section IV du chapitre II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, telle qu'elle résulte de l'article 3 de la présente loi, est ainsi rétablie :</p> <p><i>Sous-section III - Dispositions en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics.</i></p> <p>Art. 33-4 – Il est procédé à de nouvelles élections, au plus tard à l'issue d'un délai d'un an à compter de la création d'une nouvelle collectivité territoriale ou d'un nouvel établissement public issu d'une fusion, sauf si des élections générales sont organisées dans ce délai pour la désignation des représentants du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public.</p> <p>Les élections prévues au premier alinéa ne sont pas organisées lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les comités sociaux territoriaux, les commissions administratives paritaires et, le cas échéant, les commissions consultatives paritaires sont placées auprès du même centre de gestion ; b) la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de cette fusion voit ses mêmes instances dépendre du même centre de gestion. <p>Dans l'attente des élections anticipées prévues au même premier alinéa :</p> <p>1° Les commissions administratives paritaires compétentes pour les fonctionnaires de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public sont composées des commissions administratives paritaires des anciennes collectivités territoriales ou établissements publics existant à la date de la fusion. Ces commissions siègent en formation commune ;</p> <p>2° Les commissions consultatives paritaires compétentes pour les agents contractuels de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public sont composées des commissions consultatives</p>

	<p>paritaires des anciennes collectivités territoriales ou établissements publics existant à la date de la fusion. Ces commissions siègent en formation commune ;</p> <p>3° Le comité social territorial compétent pour la nouvelle collectivité territoriale ou le nouvel établissement public est composé du comité social territorial des collectivités territoriales et établissements publics existant à la date de la fusion ; il siège en formation commune ;</p> <p>4° Lorsque les agents d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public fusionné dépendent de commissions administratives paritaires et de commissions consultatives paritaires rattachées à des centres de gestion, celles-ci demeurent compétentes à leur égard. À défaut d'un comité social territorial rattaché à une des collectivités territoriales ou un des établissements publics fusionnés, celui du centre de gestion demeure compétent pour la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de la fusion ;</p> <p>5° Les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus.</p>
	<p>Après le chapitre II, il est inséré un chapitre II bis ainsi rédigé :</p> <p>« CHAPITRE II BIS</p> <p>« Lignes directrices de gestion</p> <p>Art. 33-5</p> <p>Dans chaque collectivité et établissement public, des <u>lignes directrices de gestion</u> 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 dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.</p> <p>S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le <u>président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial</u>, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion.</p> <p>Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application du présent alinéa.</p> <p><i>Entrée en vigueur :</i></p> <p>- en concerne les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de mobilité dans la fonction publique de l'État, s'applique aux décisions individuelles prises à compter du 1er janvier 2020</p> <p>- en ce qui concerne les compétences des commissions administratives paritaires en matière de promotion et d'avancement ainsi que les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises <u>au titre de l'année 2021</u></p>
<p>Article 35</p> <p>Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible</p>	<p>Article 35</p> <p>Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction, réalisé en</p>

<p>avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article 5 ou du 4° de l'article 5 bis du titre Ier du statut général des fonctionnaires.</p> <p>Les conditions d'aptitude physique mentionnées au 5° de l'article 5 du titre Ier du statut général des fonctionnaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux emplois des collectivités et établissements ne sont pas opposables aux personnes visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.</p> <p>Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du même article L. 5212-13 peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susvisées égal à la durée des traitements et soins qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories. Cette durée ne peut excéder cinq ans.</p> <p>Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.</p> <p>Les fonctionnaires handicapés agents publics en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 sexies du titre Ier du statut général des fonctionnaires.</p>	<p>application des dispositions du 5° de l'article 5 ou du 4° de l'article 5 bis du titre Ier du statut général des fonctionnaires.</p> <p>Les conditions d'aptitude physique mentionnées au 5° de l'article 5 du titre Ier du statut général des fonctionnaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux emplois des collectivités et établissements ne sont pas opposables aux personnes visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.</p> <p>Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du même article L. 5212-13 peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susvisées égal à la durée des traitements et soins qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories. Cette durée ne peut excéder cinq ans.</p> <p>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 mentionnés au premier alinéa du présent article ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'État.</p> <p>Les agents publics en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 sexies du titre Ier du statut général des fonctionnaires.</p>
<p>Article 35 bis Le rapport prévu au dernier alinéa de l'article L. 323-2 du code du travail est présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité technique.</p>	<p>Article 35 bis ABROGATION</p>
<p>Article 36 Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours organisés suivant l'une au moins des modalités ci-après :</p> <p>1° Des concours ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études.</p> <p>Lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours. Un décret en Conseil d'Etat précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des diplômes requis ;</p> <p>2° Des concours sur épreuves réservés aux fonctionnaires territoriaux, aux militaires et, dans des conditions prévues par les statuts particuliers, aux agents des collectivités territoriales, aux agents permanents de droit public relevant du Territoire exerçant leurs fonctions sur le territoire des îles Wallis et Futuna et aux fonctionnaires et agents de l'Etat et des établissements publics, aux agents permanents de droit public relevant de l'Etat ou des circonscriptions territoriales exerçant leurs fonctions sur le territoire des îles Wallis et Futuna ainsi qu'aux magistrats, en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissant le service national ainsi qu'aux candidats en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats à ces concours devront avoir accompli une certaine durée de services</p>	<p>Article 36 Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours organisés suivant l'une au moins des modalités ci-après :</p> <p>1° Des concours ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études.</p> <p>Lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours. Un décret en Conseil d'Etat précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des diplômes requis ;</p> <p>2° Des concours sur épreuves réservés aux fonctionnaires territoriaux, aux militaires et, dans des conditions prévues par les statuts particuliers, aux agents des collectivités territoriales, aux agents permanents de droit public relevant du Territoire exerçant leurs fonctions sur le territoire des îles Wallis et Futuna et aux fonctionnaires et agents de l'Etat et des établissements publics, aux agents permanents de droit public relevant de l'Etat ou des circonscriptions territoriales exerçant leurs fonctions sur le territoire des îles Wallis et Futuna ainsi qu'aux magistrats, en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissant le service national ainsi qu'aux candidats en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats à ces concours devront avoir accompli une certaine durée de services publics et, le cas échéant, reçu une certaine formation. Pour l'application de cette disposition, les services accomplis au</p>

<p>publics et, le cas échéant, reçu une certaine formation. Pour l'application de cette disposition, les services accomplis au sein des organisations internationales intergouvernementales sont assimilés à des services publics.</p> <p>Ces concours sont également ouverts aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires civils mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces Etats une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers pour l'accès aux cadres d'emplois considérés ;</p> <p>3° Un troisième concours ouvert, dans les conditions fixées par les statuts particuliers, aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association. La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Toutefois, cette règle ne fait pas obstacle à ce que les activités syndicales des candidats soumis à l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires soient prises en compte pour l'accès à ces concours. Les statuts particuliers fixent la durée des activités requises. Ces concours sont organisés sur épreuves.</p> <p>La durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation sont décomptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter aux concours prévus au premier alinéa du présent 3°.</p> <p>Dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, les concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° et les concours et examens professionnels définis aux articles 39 et 79 peuvent être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats. Cette sélection est complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires.</p> <p>Les matières, les programmes et les modalités de déroulement des concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° sont fixés à l'échelon national par la voie réglementaire. Ces concours tiennent compte des responsabilités et capacités requises ainsi que des rémunérations correspondant aux cadres d'emplois, emplois ou corps auxquels ils donnent accès. Les épreuves de ces concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats, quelle qu'elle soit, y compris sous la forme d'un service civique accompli dans les conditions fixées à l'article L. 120-1 du code du service national, en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours ou consister en une mise en situation professionnelle. Les acquis de l'expérience professionnelle peuvent également être présentés en complément des titres ou des titres et travaux dans le cas des sélections qui en font usage.</p>	<p>sein des organisations internationales intergouvernementales sont assimilés à des services publics.</p> <p>Ces concours sont également ouverts aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires civils mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces Etats une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers pour l'accès aux cadres d'emplois considérés ;</p> <p>3° Un troisième concours ouvert, dans les conditions fixées par les statuts particuliers, aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association. La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Toutefois, cette règle ne fait pas obstacle à ce que les activités syndicales des candidats soumis à l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires soient prises en compte pour l'accès à ces concours. Les statuts particuliers fixent la nature et la durée des activités requises. Ces concours sont organisés sur épreuves.</p> <p>La durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation sont décomptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter aux concours prévus au premier alinéa du présent 3°.</p> <p>Les concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° et les concours et examens professionnels définis aux articles 39 et 79 peuvent être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats. Cette sélection est complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires.</p> <p>Lorsque plusieurs centres de gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès aux concours prévues aux 1° et 2° du présent article. Les modalités d'application du présent alinéa sont précisées par décret.</p> <p>Les matières, les programmes et les modalités de déroulement des concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° sont fixés à l'échelon national par la voie réglementaire. Ces concours tiennent compte des responsabilités et capacités requises ainsi que des rémunérations correspondant aux cadres d'emplois, emplois ou corps auxquels ils donnent accès. Les épreuves de ces concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats, quelle qu'elle soit, y compris sous la forme d'un service civique accompli dans les conditions fixées à l'article L. 120-1 du code du service national, en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours ou consister en une mise en situation professionnelle. Les acquis de l'expérience professionnelle peuvent également être présentés en complément des titres ou des titres et travaux dans le cas des sélections qui en font usage.</p>
<p>Article 39</p> <p>En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale, non seulement par voie de concours, selon les modalités définies au 2° de l'article 36, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de</p>	<p>Article 39</p> <p>En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale, non seulement par voie de concours, selon les modalités définies au 2° de l'article 36, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux, suivant l'une des modalités ci-après :</p>

<p>fonctionnaires internationaux, suivant l'une des modalités ci-après :</p> <p>1° Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;</p> <p>2° Inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.</p> <p>Chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités ci-dessus, sous réserve qu'elles bénéficient à des agents placés dans des situations différentes.</p> <p>Sans préjudice des dispositions du 1° du II de l'article 12-1 et de la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 28, les listes d'aptitude sont établies par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion et par le président du centre de gestion pour les fonctionnaires des cadres d'emplois, emplois ou corps relevant de sa compétence, sur proposition de l'autorité territoriale.</p> <p>Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus. Les listes d'aptitude ont une valeur nationale.</p>	<p>1° Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;</p> <p>2° Inscription sur une liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.</p> <p>Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5.</p> <p>Chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités ci-dessus, sous réserve qu'elles bénéficient à des agents placés dans des situations différentes.</p> <p>Sans préjudice des dispositions du 1° du II de l'article 12-1 et de la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 28, les listes d'aptitude sont établies par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion et par le président du centre de gestion pour les fonctionnaires des cadres d'emplois, emplois ou corps relevant de sa compétence, sur proposition de l'autorité territoriale.</p> <p>Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus. Les listes d'aptitude ont une valeur nationale.</p> <p>Entrée en vigueur :</p> <p>- en concerne les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de mobilité dans la fonction publique de l'État, s'applique aux décisions individuelles prises à compter du 1er janvier 2020</p> <p>- en ce qui concerne les compétences des commissions administratives paritaires en matière de promotion et d'avancement ainsi que les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises <u>au titre de l'année 2021</u></p>
<p>Article 42</p> <p>Lorsque les concours ainsi que les examens prévus aux articles 39 et 79 de catégorie C sont organisés directement par une collectivité ou un établissement non affilié, le jury comprend au moins un représentant du centre de gestion.</p> <p>Lorsque les concours ainsi que les examens prévus aux articles 39 et 79, de catégories A et B, sont organisés par les centres de gestion ou par les collectivités et établissements non affiliés, le jury comprend au moins un représentant du Centre national de la fonction publique territoriale.</p> <p>Le jury comprend un représentant au moins de la catégorie correspondant au cadre d'emploi, emploi ou corps pour le recrutement organisé.</p> <p>Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. La présidence est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, sauf dérogation prévue par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>Article 42</p> <p>Lorsque les concours ainsi que les examens prévus aux articles 39 et 79 de catégorie C sont organisés directement par une collectivité ou un établissement non affilié, le jury comprend au moins un représentant du centre de gestion.</p> <p>Lorsque les concours ainsi que les examens prévus aux articles 39 et 79, de catégories A et B, sont organisés par les centres de gestion ou par les collectivités et établissements non affiliés, le jury comprend au moins un représentant du Centre national de la fonction publique territoriale.</p> <p>Le jury comprend un représentant au moins de la catégorie correspondant au cadre d'emploi, emploi ou corps pour le recrutement organisé.</p>
<p>Article 47</p> <p>Par dérogation à l'article 41, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, dans les conditions de <u>diplômes ou de capacités</u> fixées par décret en Conseil d'Etat, les emplois suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ; -Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ; -Directeur général adjoint des services des communes de plus de 150 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants. 	<p>Article 47</p> <p>Par dérogation à l'article 41, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, les emplois suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° 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 ; 2° 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 ; 3° Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'État.

<p>-Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale.</p>	<p>Les conditions d'application du présent article, notamment les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application du présent article, sont fixées par décret en Conseil d'État. Ce décret détermine également les modalités de sélection des candidats aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2°, permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.</p> <p>Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.</p> <p>L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.</p> <p><i>Entrée en vigueur : à compter du lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 du projet de loi</i></p>
<p>Article 52 L'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement ; seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires. Dans le cas où il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement, la mutation peut être prononcée sous réserve d'examen ultérieur par la commission compétente.</p>	<p>Article 52 L'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement.</p> <p><i>Entrée en vigueur : 1er janvier 2020</i></p>
<p>Article 53 Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux alinéas ci-dessous et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99, soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 98. Ces dispositions s'appliquent aux emplois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, de directeur général adjoint des services des départements et des régions ; - de directeur général des services, de directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants ; - de directeur général des services techniques ou de directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants ; - de directeur général, de directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ; - de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ; - de directeur général, directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que de directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du centre national de la fonction publique territoriale ; -de directeur départemental, directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours. 	<p>Article 53 Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux alinéas ci-dessous et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99, soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 98. Ces dispositions s'appliquent aux emplois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, de directeur général adjoint des services des départements et des régions ; - de directeur général des services, de directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants ; - de directeur général des services techniques ou de directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants ; - de directeur général, de directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ; - de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ; - de directeur général, directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que de directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du centre national de la fonction publique territoriale ; -de directeur départemental, directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours. <p>Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois mentionnés ci-dessus, sauf s'ils ont été recrutés directement en application de l'article 47, qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination</p>

<p>Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois mentionnés ci-dessus, sauf s'ils ont été recrutés directement en application de l'article 47, qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions des agents mentionnés aux troisième à huitième alinéas du présent article est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion ; la fin des fonctions de ces agents prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.</p> <p>Il ne peut être mis fin aux fonctions des directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours qu'après un délai de six mois à compter soit de leur nomination dans l'emploi, soit de la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions des directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale et du représentant de l'Etat dans le département avec les intéressés et fait l'objet d'une information du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours, du Centre national de la fonction publique territoriale et du ministre de l'intérieur ; elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours. La décision mettant fin aux fonctions des directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours est motivée et prise dans les conditions définies par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Le premier alinéa du présent article est également applicable aux directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours parvenus au terme de leur détachement et ne pouvant le renouveler. Toutefois, par dérogation, ces derniers ne bénéficient pas du congé spécial mentionné à l'article 99.</p>	<p>dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions des agents mentionnés aux troisième à huitième alinéas du présent article est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion ; la fin des fonctions de ces agents prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.</p> <p>Il ne peut être mis fin aux fonctions des directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours qu'après un délai de six mois à compter soit de leur nomination dans l'emploi, soit de la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions des directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale et du représentant de l'Etat dans le département avec les intéressés et fait l'objet d'une information du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours, du Centre national de la fonction publique territoriale et du ministre de l'intérieur ; elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours. La décision mettant fin aux fonctions des directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours est motivée et prise dans les conditions définies par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Pendant le délai de six mois mentionné aux dixième et onzième alinéas, 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 peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. 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.</p> <p>Le premier alinéa du présent article est également applicable aux directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours parvenus au terme de leur détachement et ne pouvant le renouveler. Toutefois, par dérogation, ces derniers ne bénéficient pas du congé spécial mentionné à l'article 99.</p>
<p>Article 54</p> <p>En cas de mutation, sont examinées en priorité les demandes concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.</p> <p>L'autorité territoriale fait bénéficier en priorité, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, du détachement défini à l'article 64, de l'intégration directe définie à l'article 68-1 de la présente loi et, le cas échéant, de la mise à disposition définie à l'article 61, les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.</p>	<p>Article 54</p> <p>En cas de mutation, sont examinées en priorité les demandes concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail ainsi que les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre II du titre IV de la troisième partie du code du travail.</p> <p>L'autorité territoriale fait bénéficier en priorité, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, du détachement défini à l'article 64, de l'intégration directe définie à l'article 68-1 de la présente loi et, le cas échéant, de la mise à disposition définie à l'article 61, les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail ainsi que les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre II du titre IV de la troisième partie du code du travail.</p>

<p>Article 57 Le fonctionnaire en activité a droit :</p> <p>1° A un congé annuel avec traitement dont la durée est fixée par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Le fonctionnaire territorial originaire des départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de Mayotte, de La Réunion et de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon exerçant en métropole bénéficie du régime de congé institué pour les fonctionnaires de l'Etat ;</p> <p>2° A des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Le bénéfice de ces dispositions est subordonné à la transmission par le fonctionnaire, à son administration, de l'avis d'arrêt de travail justifiant du bien-fondé du congé de maladie, dans un délai et selon les sanctions prévus en application de l'article 58.</p> <p>Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, à l'exception des blessures ou des maladies contractées ou aggravées en service, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, même après la date de radiation des cadres pour mise à la retraite.</p> <p>Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'imputation au service de l'accident ou de la maladie est appréciée par la commission de réforme instituée par le régime des pensions des agents des collectivités locales.</p> <p>La collectivité est subrogée dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'elle a supportées ou supporte du fait de cet accident. Elle est admise à poursuivre directement contre le responsable du dommage ou son assureur le remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées audit fonctionnaire pendant la période d'indisponibilité de celui-ci par dérogation aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 59-76 du 7 janvier 1959 relative aux actions en réparation civile de l'Etat et de certaines autres personnes publiques ;</p> <p>3° A des congés de longue maladie d'une durée maximale de trois ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaires un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent. L'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.</p> <p>Le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an.</p> <p>Les dispositions des deuxième, troisième et quatrième alinéas du 2° du présent article sont applicables aux congés de longue maladie ;</p> <p>4° A un congé de longue durée, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité</p>	<p>Article 57 Le fonctionnaire en activité a droit :</p> <p>1° A un congé annuel avec traitement dont la durée est fixée par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Le fonctionnaire territorial originaire des départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de Mayotte, de La Réunion et de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon exerçant en métropole bénéficie du régime de congé institué pour les fonctionnaires de l'Etat ;</p> <p>2° A des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. Le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Le bénéfice de ces dispositions est subordonné à la transmission par le fonctionnaire, à son administration, de l'avis d'arrêt de travail justifiant du bien-fondé du congé de maladie, dans un délai et selon les sanctions prévus en application de l'article 58.</p> <p>Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, à l'exception des blessures ou des maladies contractées ou aggravées en service, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, même après la date de radiation des cadres pour mise à la retraite.</p> <p>Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'imputation au service de l'accident ou de la maladie est appréciée par la commission de réforme instituée par le régime des pensions des agents des collectivités locales.</p> <p>La collectivité est subrogée dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'elle a supportées ou supporte du fait de cet accident. Elle est admise à poursuivre directement contre le responsable du dommage ou son assureur le remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées audit fonctionnaire pendant la période d'indisponibilité de celui-ci par dérogation aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 59-76 du 7 janvier 1959 relative aux actions en réparation civile de l'Etat et de certaines autres personnes publiques ;</p> <p>3° A des congés de longue maladie d'une durée maximale de trois ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaires un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent. L'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.</p> <p>Le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an.</p> <p>Les dispositions des deuxième, troisième et quatrième alinéas du 2° du présent article sont applicables aux congés de longue maladie ;</p> <p>4° A un congé de longue durée, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.</p> <p>Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée ne peut être attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée.</p>
--	--

<p>du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.</p> <p>Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée ne peut être attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée.</p> <p>Sur demande de l'intéressé, l'administration a la faculté, après avis du comité médical, de maintenir en congé de longue maladie le fonctionnaire qui peut prétendre à un congé de longue durée ;</p> <p>Les dispositions du quatrième alinéa du 2° du présent article sont applicables aux congés de longue durée ;</p> <p>4° bis. Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.</p> <p>Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois.</p> <p>La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.</p> <p>Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ; - soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. <p>Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement ;</p> <p>Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps ;</p> <p>5° a) Au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.</p> <p>En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé, avec traitement, pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Il peut demander le report de tout ou partie de ce congé dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale.</p> <p>Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé avec traitement, il est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.</p> <p>Le droit au congé pour adoption est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Lorsque le congé pour adoption est réparti entre les deux conjoints, sa durée est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale ;</p> <p>b) Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, avec traitement, d'une durée de onze jours consécutifs. A la demande du fonctionnaire, ce congé peut être fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à sept jours. En cas de naissances</p>	<p>Sur demande de l'intéressé, l'administration a la faculté, après avis du comité médical, de maintenir en congé de longue maladie le fonctionnaire qui peut prétendre à un congé de longue durée ;</p> <p>Les dispositions du quatrième alinéa du 2° du présent article sont applicables aux congés de longue durée ;</p> <p>4° bis. Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.</p> <p>Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois.</p> <p>La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.</p> <p>Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ; - soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. <p>Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement ;</p> <p>Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps ;</p> <p>5° a) Au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.</p> <p>En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé, avec traitement, pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Il peut demander le report de tout ou partie de ce congé dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale.</p> <p>Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé avec traitement, il est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.</p> <p>Le droit au congé pour adoption est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Lorsque le congé pour adoption est réparti entre les deux conjoints, sa durée est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale ;</p> <p>b) Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, avec traitement, d'une durée de onze jours consécutifs. A la demande du fonctionnaire, ce congé peut être fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à sept jours. En cas de naissances multiples, la durée du congé est de dix-huit jours consécutifs ; cette durée peut être fractionnée, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à sept jours.</p> <p>Le congé est ouvert après la naissance de l'enfant au père fonctionnaire ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.</p> <p>Le congé est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date de début du congé, excepté si le fonctionnaire établit l'impossibilité de respecter ce délai.</p> <p>A l'expiration des congés mentionnés aux a et b du présent 5°, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le</p>
--	--

<p> multiples, la durée du congé est de dix-huit jours consécutifs ; cette durée peut être fractionnée, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à sept jours. Le congé est ouvert après la naissance de l'enfant au père fonctionnaire ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.</p> <p> Le congé est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date de début du congé, excepté si le fonctionnaire établit l'impossibilité de respecter ce délai.</p> <p> A l'expiration des congés mentionnés aux a et b du présent 5°, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de l'article 54 de la présente loi ;</p> <p> 6° Au congé de formation professionnelle ;</p> <p> 6° bis Au congé pour validation des acquis de l'expérience ;</p> <p> 6° ter Au congé pour bilan de compétences ;</p> <p> 7° Au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an ;</p> <p> 7° bis A un congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein de l'instance compétente en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail mentionnée au I de l'article 33-1. Ce congé est accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix. La charge financière de cette formation incombe aux collectivités territoriales et aux établissements publics. Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'Etat ;</p> <p> 8° A un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an, pris en une ou deux fois, accordé, sur sa demande, au fonctionnaire de moins de vingt-cinq ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Dans les mêmes conditions, un congé est accordé à sa demande, sans condition d'âge, à tout fonctionnaire désigné pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, déclarée depuis trois ans au moins et dont l'ensemble des activités est mentionné au b du 1 de l'article 200 du code général des impôts, et à tout fonctionnaire exerçant à titre bénévole des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une telle association. Il est également accordé à tout fonctionnaire membre d'un conseil citoyen dont la composition a été reconnue par le représentant de l'Etat dans le département dans les conditions prévues à l'article 7 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, pour siéger dans les instances internes du conseil citoyen et participer aux instances de pilotage du contrat de ville, y compris celles relatives aux projets de renouvellement urbain. Il est également accordé à toute personne, non administrateur, apportant à une mutuelle, union ou fédération, en dehors de son statut de fonctionnaire, un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat pour lequel elle a été statutairement désignée ou élue. Ce congé peut être fractionné en demi-journées ;</p>	<p> cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de l'article 54 de la présente loi ;</p> <p> 6° Au congé de formation professionnelle ;</p> <p> 6° bis Au congé pour validation des acquis de l'expérience ;</p> <p> 6° ter Au congé pour bilan de compétences ;</p> <p> 7° Au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an ;</p> <p> 7° bis A un congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein de la formation spécialisée mentionnée aux I et II de l'article 32-1 ou, lorsque celle-ci n'a pas été créée, du comité social territorial mentionné à l'article 32. Ce congé est accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix. La charge financière de cette formation incombe aux collectivités territoriales et aux établissements publics. Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'Etat ;</p> <p> 8° A un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an, pris en une ou deux fois, accordé, sur sa demande, au fonctionnaire de moins de vingt-cinq ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Dans les mêmes conditions, un congé est accordé à sa demande, sans condition d'âge, à tout fonctionnaire désigné pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, déclarée depuis trois ans au moins et dont l'ensemble des activités est mentionné au b du 1 de l'article 200 du code général des impôts, et à tout fonctionnaire exerçant à titre bénévole des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une telle association. Il est également accordé à tout fonctionnaire membre d'un conseil citoyen dont la composition a été reconnue par le représentant de l'Etat dans le département dans les conditions prévues à l'article 7 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, pour siéger dans les instances internes du conseil citoyen et participer aux instances de pilotage du contrat de ville, y compris celles relatives aux projets de renouvellement urbain. Il est également accordé à toute personne, non administrateur, apportant à une mutuelle, union ou fédération, en dehors de son statut de fonctionnaire, un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat pour lequel elle a été statutairement désignée ou élue. Ce congé peut être fractionné en demi-journées ;</p> <p> 9° Aux congés prévus par l'article 41 de la loi du 19 mars 1928. Le bénéfice de ces congés est étendu à tous les fonctionnaires territoriaux atteints d'infirmités contractées ou aggravées au cours d'une guerre ou d'une expédition déclarée campagne de guerre ayant ouvert droit à pension au titre du livre 1er du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.</p> <p> Bénéficient du même congé les fonctionnaires atteints d'infirmités ayant ouvert droit à pension du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre au titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du titre III du livre II de ce code relatif aux victimes civiles des faits de guerre ; - de la loi n° 55-1074 du 6 août 1955 relative aux avantages accordés aux personnels militaires participant au maintien de l'ordre dans certaines circonstances, complétée par l'ordonnance n° 59-261 du 4 février 1959 modifiant certaines dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; - et de la loi n° 59-901 du 31 juillet 1959 relative à la réparation des dommages physiques subis en métropole par les personnes de nationalité française, par suite des événements qui se déroulent en Algérie ;
--	---

<p>9° Aux congés prévus par l'article 41 de la loi du 19 mars 1928. Le bénéficiaire de ces congés est étendu à tous les fonctionnaires territoriaux atteints d'infirmités contractées ou aggravées au cours d'une guerre ou d'une expédition déclarée campagne de guerre ayant ouvert droit à pension au titre du livre Ier du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre. Bénéficiaire du même congé les fonctionnaires atteints d'infirmités ayant ouvert droit à pension du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre au titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du titre III du livre II de ce code relatif aux victimes civiles des faits de guerre ; - de la loi n° 55-1074 du 6 août 1955 relative aux avantages accordés aux personnels militaires participant au maintien de l'ordre dans certaines circonstances, complétée par l'ordonnance n° 59-261 du 4 février 1959 modifiant certaines dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; - et de la loi n° 59-901 du 31 juillet 1959 relative à la réparation des dommages physiques subis en métropole par les personnes de nationalité française, par suite des événements qui se déroulent en Algérie ; <p>10° A un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ce congé non rémunéré est accordé, sur demande écrite du fonctionnaire, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être fractionné dans des conditions fixées par décret. Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel dans des conditions fixées par décret ;</p> <p>11° A un congé pour siéger, comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale. Ce congé avec traitement est accordé sous réserve des nécessités de service et ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Il peut être fractionné en demi-journées. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux qui sont prévus aux 7° et 8° du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année ;</p> <p>12° A un congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours.</p>	<p>10° A un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ce congé non rémunéré est accordé, sur demande écrite du fonctionnaire, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être fractionné dans des conditions fixées par décret. Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel dans des conditions fixées par décret ;</p> <p>10° bis À un congé de proche aidant d'une durée de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsque l'une des personnes listées à l'article L. 3142-16 du code du travail 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.</p> <p>11° A un congé pour siéger, comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale. Ce congé avec traitement est accordé sous réserve des nécessités de service et ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Il peut être fractionné en demi-journées. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux qui sont prévus aux 7° et 8° du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année ;</p> <p>12° A un congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours.</p>
<p>Article 59 Des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées :</p> <p>1° Aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et</p>	<p>Article 59 Des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées :</p> <p>1° Aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux</p>

<p>internationaux et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations dont ils sont membres élus. Les organisations syndicales qui sont affiliées à ces unions, fédérations ou confédérations disposent des mêmes droits pour leurs représentants ;</p> <p>2° Aux membres du Conseil commun de la fonction publique et des organismes statutaires créés en application de la présente loi et de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée ;</p> <p>3° Aux membres des commissions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 225-2 du code de l'action sociale et des familles ;</p> <p>4° Aux fonctionnaires, à l'occasion de certains événements familiaux.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article et notamment, pour les autorisations spéciales d'absence prévues au 1°, le niveau auquel doit se situer l'organisme directeur dans la structure du syndicat considéré et le nombre de jours d'absence maximal autorisé chaque année. Pour l'application du 2°, le décret détermine notamment la durée des autorisations liées aux réunions concernées.</p>	<p>et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations dont ils sont membres élus. Les organisations syndicales qui sont affiliées à ces unions, fédérations ou confédérations disposent des mêmes droits pour leurs représentants ;</p> <p>2° Aux membres du Conseil commun de la fonction publique et des organismes statutaires créés en application de la présente loi et de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée ;</p> <p>3° Aux membres des commissions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 225-2 du code de l'action sociale et des familles ;</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article et notamment, pour les autorisations spéciales d'absence prévues au 1°, le niveau auquel doit se situer l'organisme directeur dans la structure du syndicat considéré et le nombre de jours d'absence maximal autorisé chaque année. Pour l'application du 2°, le décret détermine notamment la durée des autorisations liées aux réunions concernées.</p>
<p>Article 62 L'application des articles 61, 61-1 et 61-2 fait l'objet d'un rapport annuel de l'exécutif de la collectivité territoriale, du président de l'établissement public ou du président du centre de gestion au comité technique compétent pour l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement ou l'ensemble des collectivités et établissements affiliés, précisant le nombre de fonctionnaires mis à disposition, les organismes bénéficiaires de ces mises à disposition, ainsi que le nombre des personnels de droit privé mis à disposition.</p>	<p>Article 62 ABROGATION</p>
<p>Article 66 Le fonctionnaire détaché peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans le cadre d'emplois ou corps de détachement. Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière. Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, il est tenu compte dans le cadre d'emplois de détachement, sous réserve de la vacance d'emploi correspondant dans la collectivité territoriale de détachement, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, dès lors qu'ils lui sont plus favorables.</p>	<p>Article 66 Le fonctionnaire détaché peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans le cadre d'emplois ou corps de détachement. Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière. Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, il est tenu compte dans le cadre d'emplois de détachement, sous réserve de la vacance d'emploi correspondant dans la collectivité territoriale de détachement, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, dès lors qu'ils lui sont plus favorables. Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la présente loi et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois.</p>
<p>Article 72 La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Par dérogation au premier alinéa, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par</p>	<p>Article 72 La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Par dérogation au premier alinéa, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues</p>

<p>décret en Conseil d'Etat. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.</p> <p>Lorsqu'un engagement de servir pendant une durée minimale a été requis d'un fonctionnaire, la période mentionnée au deuxième alinéa n'est pas comprise au nombre des années dues au titre de cet engagement.</p> <p>Dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade mentionné au sixième alinéa de l'article 79 dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.</p> <p>La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration des congés prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article 57. Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emploi, emploi ou corps en vue de la réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.</p> <p>Le fonctionnaire mis en disponibilité, soit d'office à l'expiration des congés institués par les 2°, 3° et 4° de l'article 57 de la présente loi, soit de droit, sur demande, pour raisons familiales, est réintégré à l'expiration de sa période de disponibilité dans les conditions prévues aux premier, deuxième et troisième alinéas de l'article 67 de la présente loi. Dans les autres cas, si la durée de la disponibilité n'a pas excédé trois années, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.</p>	<p>par décret en Conseil d'Etat. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.</p> <p>Lorsqu'un engagement de servir pendant une durée minimale a été requis d'un fonctionnaire, la période mentionnée au deuxième alinéa n'est pas comprise au nombre des années dues au titre de cet engagement.</p> <p>Dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade mentionné au sixième alinéa de l'article 79 dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.</p> <p>La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration des congés prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article 57. Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emploi, emploi ou corps en vue de la réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.</p> <p>Le fonctionnaire mis en disponibilité, soit d'office à l'expiration des congés institués par les 2°, 3° et 4° de l'article 57 de la présente loi, soit de droit, sur demande, pour raisons familiales, est réintégré à l'expiration de sa période de disponibilité dans les conditions prévues aux premier, deuxième et troisième alinéas de l'article 67 de la présente loi. Toutefois, le fonctionnaire mis en disponibilité de droit, sur demande, pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité n'est réintégré dans les conditions prévues aux mêmes premier, deuxième et troisième alinéas de l'article 67, à l'expiration de sa période de disponibilité, que si celle-ci n'a pas excédé trois ans. Au-delà de cette durée, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.</p> <p><i>(alinéa ci-dessus : entrée en vigueur dès le 1^{er} janvier 2020 / La durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte pour son application.)</i></p> <p>Dans les autres cas, si la durée de la disponibilité n'a pas excédé trois années, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.</p>
<p>Article 75</p> <p>Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.</p> <p>Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il</p>	<p>Article 75</p> <p>Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.</p> <p>Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les <u>naissances multiples</u> d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.</p> <p>Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une</p>

<p>conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.</p> <p>A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine ou, en cas de détachement, dans sa collectivité ou son établissement d'accueil. Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.</p> <p>Si une nouvelle naissance survient en cours de congé parental, ce congé est prolongé jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté, dans les conditions prévues ci-dessus.</p> <p>Le titulaire du congé parental peut demander d'écourter la durée de ce congé.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.</p>	<p>durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.</p> <p>A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine ou, en cas de détachement, dans sa collectivité ou son établissement d'accueil. Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.</p> <p>Si une nouvelle naissance survient en cours de congé parental, ce congé est prolongé jusqu'au troisième anniversaire du nouvel enfant ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté, dans les conditions prévues ci-dessus.</p> <p>Le titulaire du congé parental peut demander d'écourter la durée de ce congé.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.</p>
	<p>Art. 75-1</p> <p>Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du troisième alinéa de l'article 72 et d'un congé parental en application de l'article 75, 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.</p>
<p>Article 76</p> <p>L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.</p> <p>Les commissions administratives paritaires ont connaissance de ce compte rendu ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent demander sa révision.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.</p>	<p>Article 76</p> <p>L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. Ce compte rendu est visé par l'autorité territoriale qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits sur le compte prévu à l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.</p> <p>A la demande de l'intéressé, la commission administrative paritaire peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.</p> <p><i>Entrée en vigueur : le 1er janvier 2021 (et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020)</i></p>
<p>Article 78-1</p> <p>Lorsque le statut particulier le prévoit, l'échelon sommital d'un ou de plusieurs grades du cadre d'emplois peut être un échelon spécial.</p> <p>Cet échelon peut être contingenté en application du deuxième alinéa de l'article 49 ou selon les modalités prévues par le statut particulier.</p> <p>Dans le cas prévu au deuxième alinéa du présent article, par dérogation à l'article 78, l'accès à l'échelon spécial s'effectue selon les modalités prévues par les statuts particuliers, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.</p>	<p>Article 78-1</p> <p>Lorsque le statut particulier le prévoit, l'échelon sommital d'un ou de plusieurs grades du cadre d'emplois peut être un échelon spécial.</p> <p>Cet échelon peut être contingenté en application du deuxième alinéa de l'article 49 ou selon les modalités prévues par le statut particulier.</p> <p>Dans le cas prévu au deuxième alinéa du présent article, par dérogation à l'article 78, l'accès à l'échelon spécial s'effectue selon les modalités prévues par les statuts particuliers, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.</p> <p><i>Entrée en vigueur :</i></p> <p><i>- en concerne les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de mobilité dans la fonction publique de l'État, s'applique aux décisions individuelles prises à compter du 1er janvier 2020</i></p>

	<p>- en ce qui concerne les compétences des commissions administratives paritaires en matière de promotion et d'avancement ainsi que les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises <u>au titre de l'année 2021</u></p>
<p>Article 79 L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans les cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle. Il a lieu suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après : 1° Soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ; 2° Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, après une sélection par voie d'examen professionnel ; 3° Soit par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel. Pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de catégorie A, il peut également être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité et définis par un décret en Conseil d'Etat. Les statuts particuliers peuvent, dans ce cas, déroger au deuxième alinéa de l'article 49.</p>	<p>Article 79 <u>L'avancement de grade</u> a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans les cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle. Il a lieu suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après : 1° Soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ; Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5 ; Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ; 2° Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel ; 3° Soit par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel. Pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de catégorie A, il peut également être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité et définis par un décret en Conseil d'Etat. Les statuts particuliers peuvent, dans ce cas, déroger au deuxième alinéa de l'article 49. Entrée en vigueur : - en concerne les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de mobilité dans la fonction publique de l'État, s'applique aux décisions individuelles prises à compter du 1er janvier 2020 - en ce qui concerne les compétences des commissions administratives paritaires en matière de promotion et d'avancement ainsi que les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises <u>au titre de l'année 2021</u></p>
<p>Article 85-1 Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif.</p>	<p>Article 85-1 Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation qualifiante ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie au deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi.</p>
<p>Article 88 Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant</p>	<p>Article 88 Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds</p>

<p>détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.</p> <p>Après avis du comité technique, l'organe délibérant peut décider d'instituer une prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services, selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.</p> <p>Toute commune classée station classée de tourisme au sens de la sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre 1er du code du tourisme (1) peut être surclassée dans une catégorie démographique supérieure, par référence à sa population totale calculée par l'addition de sa population permanente et de sa population touristique moyenne, cette dernière étant calculée selon les critères de capacité d'accueil établis par décret.</p> <p>Toute commune ou tout établissement public de coopération intercommunale compétent comportant au moins un quartier prioritaire de la politique de la ville peut être surclassé dans une catégorie démographique supérieure par référence à la population totale obtenue en multipliant par deux la population des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou des parties de quartiers prioritaires de la commune.</p>	<p>applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.</p> <p>Ces régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés mentionnés au 5° de l'article 57, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.</p> <p>Après avis du comité social territorial, l'organe délibérant peut décider d'instituer une prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services, selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.</p> <p>Toute commune classée station classée de tourisme au sens de la sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre 1er du code du tourisme (1) peut être surclassée dans une catégorie démographique supérieure, par référence à sa population totale calculée par l'addition de sa population permanente et de sa population touristique moyenne, cette dernière étant calculée selon les critères de capacité d'accueil établis par décret.</p> <p>Toute commune ou tout établissement public de coopération intercommunale compétent comportant au moins un quartier prioritaire de la politique de la ville peut être surclassé dans une catégorie démographique supérieure par référence à la population totale obtenue en multipliant par deux la population des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou des parties de quartiers prioritaires de la commune.</p>
<p>Chapitre VIII : Discipline.</p>	
<p>Article 89 Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes :</p> <p>Premier groupe : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;</p> <p>Deuxième groupe : l'abaissement d'échelon ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;</p> <p>Troisième groupe : la rétrogradation ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ;</p> <p>Quatrième groupe : la mise à la retraite d'office ; la révocation.</p> <p>Parmi les sanctions du premier groupe, seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire.</p>	<p>Article 89 Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes :</p> <p>Premier groupe : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;</p> <p>Deuxième groupe : la radiation du tableau d'avancement ; l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;</p> <p>Troisième groupe : la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ;</p> <p>Quatrième groupe : la mise à la retraite d'office ; la révocation.</p> <p>Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier.</p>

<p>Ils sont effacés automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.</p> <p>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 de 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. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que celles prévues dans le cadre du premier groupe, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.</p> <p>Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. Ce pouvoir est exercé dans les conditions prévues à l'article 19 du titre Ier du statut général. L'autorité territoriale peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs.</p> <p>Un décret fixe, pour chacune des sanctions du deuxième et du troisième groupe définies au premier alinéa du présent article, les conditions et les délais à l'expiration desquels la mention des sanctions cesse de figurer au dossier du fonctionnaire.</p>	<p>Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.</p> <p>La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.</p> <p>Parmi les sanctions du premier groupe, seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.</p> <p>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 de un mois. L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou 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. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.</p> <p>Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. Ce pouvoir est exercé dans les conditions prévues à l'article 19 du titre Ier du statut général. L'autorité territoriale peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs.</p>
<p>Article 90</p> <p>Le conseil de discipline ne comprend en aucun cas des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré devant lui. Il comprend au moins un fonctionnaire du grade de ce dernier ou d'un grade équivalent. Les grades et emplois de la même catégorie classés par décret dans un même groupe hiérarchique sont équivalents au sens de la présente loi.</p> <p>La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire, au besoin par tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission lorsqu'un ou plusieurs fonctionnaires de grade inférieur à celui du fonctionnaire poursuivi ne peut ou ne peuvent siéger.</p> <p>Lorsqu'un conseil de discipline est appelé à donner un avis sur les sanctions applicables aux personnels occupant un des emplois mentionnés à l'article 53 ci-dessus, les représentants du personnel sont tirés au sort sur des listes établies par catégorie dans un cadre interdépartemental ou national et comportant le nom de tous les agents occupant ces emplois.</p> <p>Le conseil de discipline délibère valablement lorsque le quorum, fixé, pour chacune des représentations du personnel et des collectivités, à la moitié plus une voix de leurs membres respectifs, est atteint.</p> <p>En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.</p> <p>Si le quorum n'est pas atteint lors de la première réunion, le conseil de discipline, après une nouvelle convocation, délibère valablement quel que soit le nombre des présents.</p> <p>Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité territoriale. Ce rapport précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.</p> <p>L'autorité territoriale et le fonctionnaire poursuivi peuvent faire entendre des témoins.</p>	<p>Article 90</p> <p>La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire, au besoin par tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission.</p> <p>Lorsqu'un conseil de discipline est appelé à donner un avis sur les sanctions applicables aux personnels occupant un des emplois mentionnés à l'article 53 ci-dessus, les représentants du personnel sont tirés au sort sur des listes établies par catégorie dans un cadre interdépartemental ou national et comportant le nom de tous les agents occupant ces emplois.</p> <p>Le conseil de discipline délibère valablement lorsque le quorum, fixé, pour chacune des représentations du personnel et des collectivités, à la moitié plus une voix de leurs membres respectifs, est atteint.</p> <p>En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.</p> <p>Si le quorum n'est pas atteint lors de la première réunion, le conseil de discipline, après une nouvelle convocation, délibère valablement quel que soit le nombre des présents.</p> <p>Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité territoriale. Ce rapport précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.</p> <p>L'autorité territoriale et le fonctionnaire poursuivi peuvent faire entendre des témoins.</p> <p><i>Entrée en vigueur (exception) = après le prochain renouvellement général des instances FP</i></p>

<p>Article 90 bis Il est créé un conseil de discipline départemental ou interdépartemental de recours, <u>présidé par un magistrat de l'ordre administratif</u>, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline. Le conseil de discipline départemental ou interdépartemental comprend en nombre égal des représentants des fonctionnaires territoriaux et des représentants des collectivités et des établissements publics territoriaux du département ou des départements concernés. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.</p>	<p>Article 90 bis ABROGATION</p> <p><i>Entrée en vigueur : 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 régis par les dispositions abrogées ou supprimées par le même article 15 bis. La validité des dispositions réglementaires nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des organes supérieurs de recours précités est maintenue pour l'application du présent IX quater.</i></p>
<p>Article 91 Les fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes peuvent introduire un recours auprès du conseil de discipline départemental ou interdépartemental dans les cas et conditions fixés par un décret en Conseil d'Etat. L'autorité territoriale ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de recours.</p>	<p>Article 91 ABROGATION</p> <p><i>Entrée en vigueur : 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 régis par les dispositions abrogées ou supprimées par le même article 15 bis. La validité des dispositions réglementaires nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des organes supérieurs de recours précités est maintenue pour l'application du présent IX quater.</i></p>
<p>Article 97 Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné.</p> <p>I.-Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public. Le président du centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement est rendu destinataire, en même temps que les représentants du comité technique, du procès-verbal de la séance du comité technique concernant la suppression de l'emploi. Si le fonctionnaire concerné relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45, ce document est communiqué au délégué régional ou interdépartemental du Centre national de la fonction publique territoriale. Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ; la collectivité ou l'établissement, la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement. Est également étudiée la possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Sont également examinées les possibilités d'activité dans une autre collectivité ou un autre établissement que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent. Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement, ou par le Centre national de la fonction publique territoriale s'il relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45. Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions en application de l'article 53 peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai ; il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande. La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps</p>	<p>Article 97 Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné.</p> <p>I.-Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité social territorial sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public. Le président du centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement est rendu destinataire, en même temps que les représentants du comité social territorial, du procès-verbal de la séance du comité social territorial concernant la suppression de l'emploi. Si le fonctionnaire concerné relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45, ce document est communiqué au délégué régional ou interdépartemental du Centre national de la fonction publique territoriale. Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ; la collectivité ou l'établissement, la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement. Est également étudiée la possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Sont également examinées les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique dans une autre collectivité ou un autre établissement que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent. Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement, ou par le Centre national de la fonction publique territoriale s'il relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45. Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions en application de l'article 53 peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai ; il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande. La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps</p>

non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion, lesquels exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination ; l'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire ; il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de cent pour cent les deux premières années de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de cinq pour cent chaque année jusqu'à atteindre cinquante pour cent de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes. Pendant cette période, le centre peut lui confier des missions y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions prévues aux articles 61 et 62 et lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade ; l'intéressé est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le centre. La rémunération nette perçue par le fonctionnaire pris en charge est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.

~~Pendant la période de prise en charge, le fonctionnaire est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement.~~

Pour l'application des dispositions des articles 39, 76 et 80 et de la dernière phrase de l'article 78, il est tenu compte de la manière de servir du fonctionnaire pris en charge lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement. Les fonctionnaires pris en charge concourent pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre dont ils relèvent, qui appartiennent au même cadre d'emplois. Le fonctionnaire pris en charge peut bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées.

A l'expiration d'une disponibilité, d'un détachement, d'une position hors cadres ou d'un congé parental du fonctionnaire pris en charge, prononcés par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion, la collectivité ou l'établissement redevable de la contribution prévue à l'article 97 bis examine les possibilités de reclassement de l'intéressé dans un emploi correspondant à son grade. En l'absence de reclassement, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion.

Le fonctionnaire a l'obligation de faire état tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

II.-La prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi. Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine. Pour

lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion, lesquels exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination ; l'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire ; il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de cent pour cent **la première année** de prise en charge. **Cette rémunération est ensuite réduite de 10% chaque année.** Pendant cette période, le centre peut lui confier des missions y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions prévues aux articles 61 à 61-2 et lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade ; l'intéressé est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le centre. La rémunération nette perçue par le fonctionnaire pris en charge est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.

Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion élaborent conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. À ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

Pour l'application des dispositions des articles 39, 76, **78 et 80** et de la dernière phrase de l'article 78, il est tenu compte de la manière de servir du fonctionnaire pris en charge lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement. Les fonctionnaires pris en charge concourent pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre dont ils relèvent, qui appartiennent au même cadre d'emplois. Le fonctionnaire pris en charge peut bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées. **Par dérogation au deuxième alinéa du présent I, il perçoit pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Cette période est prise en compte dans la période de référence servant, à l'issue de cette mission, au calcul de sa rémunération en application du même deuxième alinéa ; lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillé, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération prévue en application dudit deuxième alinéa.**

A l'expiration d'une disponibilité, d'un détachement, d'une position hors cadres ou d'un congé parental du fonctionnaire pris en charge, prononcés par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion, la collectivité ou l'établissement redevable de la contribution prévue à l'article 97 bis examine les possibilités de reclassement de l'intéressé dans un emploi correspondant à son grade. En l'absence de reclassement, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion.

Le fonctionnaire a l'obligation de faire état tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

II - La prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi. Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine. Pour l'application de ces dispositions aux fonctionnaires de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe. Toutefois, ces propositions doivent se situer dans le seul département où le fonctionnaire était précédemment employé pour les fonctionnaires de catégories B et C en exercice dans les départements d'outre-mer. Pour les fonctionnaires des mêmes catégories en exercice à Mayotte, ces propositions doivent se situer à Mayotte.

<p>l'application de ces dispositions aux fonctionnaires de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe. Toutefois, ces propositions doivent se situer dans le seul département où le fonctionnaire était précédemment employé pour les fonctionnaires de catégories B et C en exercice dans les départements d'outre-mer. Pour les fonctionnaires des mêmes catégories en exercice à Mayotte, ces propositions doivent se situer à Mayotte.</p> <p>La prise en charge d'un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé à la suite d'une délégation de service et qui a refusé, antérieurement à sa prise en charge, une proposition de détachement auprès du bénéficiaire de cette délégation pour y occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait au sein de ce service, d'une société concessionnaire ou fermière cesse après deux refus d'offre d'emploi. Le fonctionnaire est alors licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite dans les conditions fixées au III ci-dessous.</p> <p>Lorsque le fonctionnaire est nommé dans un emploi d'une collectivité ou d'un établissement autres que la collectivité ou l'établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement est exonéré du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire pendant une période de deux ans. Pendant cette période, ces charges continuent d'être liquidées et versées aux organismes de sécurité sociale par la collectivité d'accueil qui est remboursée par la collectivité ou l'établissement d'origine.</p> <p>Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par le présent article, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite.</p> <p>III.-Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmise par une collectivité ou un établissement au Centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite ; cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants.</p> <p>L'offre d'emploi doit être ferme et précise, prenant la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le poste proposé doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent.</p> <p>En cas de licenciement, les allocations prévues par l'article L. 351-12 du code du travail sont versées par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par le centre de gestion et sont remboursées par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement.</p>	<p>La prise en charge d'un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé à la suite d'une délégation de service et qui a refusé, antérieurement à sa prise en charge, une proposition de détachement auprès du bénéficiaire de cette délégation pour y occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait au sein de ce service, d'une société concessionnaire ou fermière cesse après deux refus d'offre d'emploi. Le fonctionnaire est alors licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite dans les conditions fixées au III ci-dessous.</p> <p>Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.</p> <p>Lorsque le fonctionnaire est nommé dans un emploi d'une collectivité ou d'un établissement autres que la collectivité ou l'établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement est <u>exonéré du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire pendant une période de deux ans</u>. Pendant cette période, ces charges continuent d'être liquidées et versées aux organismes de sécurité sociale par la collectivité d'accueil qui est remboursée par la collectivité ou l'établissement d'origine. Le présent alinéa ne s'applique pas lorsque l'emploi a été supprimé en raison d'une décision qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.</p> <p>Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par le présent article, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être licencié ou, le cas échéant, admis à la retraite.</p> <p>III.-Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmise par une collectivité ou un établissement au Centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite ; cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants.</p> <p>L'offre d'emploi doit être ferme et précise, prenant la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le poste proposé doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent.</p> <p>IV. – Au terme de la période de prise en charge financière prévue au deuxième alinéa du I, 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.</p> <p>V- En cas de licenciement, les allocations prévues par l'article L. 351-12 du code du travail sont versées par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par le centre de gestion et sont remboursées par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement.</p> <p><i>Entrée en vigueur : L'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction résultant de l'article 28 bis de la présente loi, est applicable aux FMPE pris en charge à la date de publication de la présente loi par le CNFPT ou un CDG selon les modalités suivantes :</i></p> <p><i>1° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de 2 ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute 2 ans après leur date de prise en charge ;</i></p>
--	---

	<p>2° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis 2 ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur un an après la publication de la présente loi ;</p> <p>3° Les fonctionnaires pris en charge à la date de publication de la présente loi, d'une part, et le CDG compétent ou le CNFPT, d'autre part, disposent d'un <u>déla</u> de 6 mois à compter de la publication de la présente loi pour élaborer conjointement le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi ;</p> <p>4° Sans préjudice des cas de licenciement prévus au même article 97, dans sa rédaction résultant de la présente loi, la prise en charge des fonctionnaires relevant depuis plus de 10 ans, à la date de publication de la présente loi, du CNFPT ou du CDG <u>cesse dans un délai d'un an à compter de cette même date</u>.</p> <p>Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de la présente loi est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.</p> <p>-----</p> <p><i>Entrée en vigueur : les fonctionnaires pris en charge au moment de la publication de la présente loi et qui remplissent déjà les conditions prévues au troisième alinéa du II de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant du I du présent article, ou qui les remplissent dans les six mois suivant la publication de la présente loi, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite six mois après cette même publication.</i></p>
<p>Article 97 bis</p> <p>Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion qui prend en charge un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé ou qui se trouve dans la situation prévue au troisième alinéa des articles 67 et 72 bénéficie d'une contribution de la collectivité ou de l'établissement qui employait l'intéressé antérieurement. Cette contribution est versée dans les conditions prévues au présent article.</p> <p>Pour les collectivités ou établissements affiliés soit obligatoirement, soit volontairement depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi, cette contribution est égale pendant les deux premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à une fois ce montant, pendant la troisième année, et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.</p> <p>Pour les autres collectivités et établissements, cette contribution est égale, pendant les deux premières années, à deux fois le montant constitué par les éléments définis à l'alinéa ci-dessus. Elle est égale à ce montant pendant les deux années suivantes et aux trois quarts du même montant au-delà des quatre premières années.</p> <p>La contribution due au titre du fonctionnaire pris en charge en application des dispositions du premier alinéa de l'article 53 est versée par la collectivité ou l'établissement dans lequel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel. ;</p> <p>Dans tous les cas, la contribution cesse lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé spécial de droit dans les conditions prévues à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 99. Lorsque le fonctionnaire est placé par le centre compétent dans une position autre que l'activité, le calcul et le versement de la contribution mentionnée aux alinéas précédents sont suspendus à cette date jusqu'à la fin de la période correspondante. Lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition prévue à l'article 61 ou à l'article 62, la contribution est réduite à concurrence du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou</p>	<p>Article 97 bis</p> <p>Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion qui prend en charge un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé ou qui se trouve dans la situation prévue au troisième alinéa des articles 67 et 72 bénéficie d'une contribution de la collectivité ou de l'établissement qui employait l'intéressé antérieurement. Cette contribution est versée dans les conditions prévues au présent article.</p> <p>Pour les collectivités ou établissements affiliés soit obligatoirement, soit volontairement depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi, cette contribution est égale pendant les deux premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à une fois ce montant, pendant la troisième année, et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.</p> <p>Pour les autres collectivités et établissements, cette contribution est égale, pendant les deux premières années, à deux fois le montant constitué par les éléments définis à l'alinéa ci-dessus. Elle est égale à ce montant pendant les deux années suivantes et aux trois quarts du même montant au-delà des quatre premières années.</p> <p>La contribution due au titre du fonctionnaire pris en charge en application des dispositions du premier alinéa de l'article 53 est versée par la collectivité ou l'établissement dans lequel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel. ;</p> <p>Dans tous les cas, la contribution cesse lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé spécial de droit dans les conditions prévues à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 99. Lorsque le fonctionnaire est placé par le centre compétent dans une position autre que l'activité, le calcul et le versement de la contribution mentionnée aux alinéas précédents sont suspendus à cette date jusqu'à la fin de la période correspondante. Lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition prévue aux articles 61 à 61-2, la contribution est réduite à concurrence du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou l'organisme d'accueil jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.</p> <p>Toutefois, si dans un délai de deux ans à compter de la prise en charge, le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, les sommes dues par la collectivité ou l'établissement en application des alinéas ci-dessus sont</p>

<p>l'organisme d'accueil jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.</p> <p>Toutefois, si dans un délai de deux ans à compter de la prise en charge, le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, les sommes dues par la collectivité ou l'établissement en application des alinéas ci-dessus sont réduites d'un montant égal au dixième du montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.</p>	<p>réduites d'un montant égal au dixième du montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.</p>
<p>Article 104</p> <p>Les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations prévues par décret en Conseil d'Etat rendues nécessaires par la nature de ces emplois.</p> <p>Le même décret détermine :</p> <p>1° Les catégories de collectivités, notamment en fonction de leur population et les caractéristiques des établissements publics pouvant recruter des agents à temps non complet qui ne remplissent pas les conditions pour être intégrés dans un cadre d'emplois conformément à la règle définie par l'article 108, en précisant le cas échéant le nombre d'agents permanents à temps non complet susceptibles d'être recrutés et en arrêtant la liste des emplois concernés ;</p> <p>2° Les conditions dans lesquelles le fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficiaire, en cas de refus de l'emploi ainsi transformé, d'une prise en charge ou d'une indemnité compte tenu de son âge, de son ancienneté et du nombre hebdomadaire d'heures de service accomplies par lui-</p>	<p>Article 104</p> <p>Les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires mentionnés à l'article 2 nommés dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations rendues nécessaires par la nature de ces emplois.</p> <p>Le fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficiaire, en cas de refus de l'emploi ainsi transformé, d'une prise en charge ou d'une indemnité compte tenu de son âge, de son ancienneté et du nombre d'heures de service hebdomadaire accomplies par lui.</p> <p>Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article, notamment les dérogations à la présente loi rendues nécessaires par la nature de ces emplois.</p>
<p>Article 108-2</p> <p>Les services des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 2 doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en créant leur propre service, soit en adhérant aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés, à un service commun à plusieurs collectivités ou au service créé par le centre de gestion. Les dépenses résultant de l'application du présent alinéa sont à la charge des collectivités et établissements intéressés. Le service est consulté par l'autorité territoriale sur les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux, la prévention des accidents et des maladies professionnelles et l'éducation sanitaire. Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. A cet effet, les agents font l'objet d'une surveillance médicale et sont soumis à un examen médical au moment de l'embauche ainsi qu'à un examen médical périodique dont la fréquence est fixée par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>Article 108-2</p> <p>Les services des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 2 doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en créant leur propre service, soit en adhérant aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés, à un service commun à plusieurs employeurs publics ou au service créé par le centre de gestion. Les dépenses résultant de l'application du présent alinéa sont à la charge des employeurs publics intéressés. Le service est consulté par l'employeur public sur les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux, la prévention des accidents et des maladies professionnelles et l'éducation sanitaire. Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. A cet effet, les agents font l'objet d'une surveillance médicale et sont soumis à un examen médical au moment de l'embauche ainsi qu'à un examen médical périodique dont la fréquence est fixée par décret en Conseil d'Etat.</p>
	<p>Article 108-3-1</p> <p>Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>
<p>Article 125</p> <p>A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi et par dérogation aux dispositions de l'article 61, tous les agents qui n'ont pas le statut des agents de la collectivité dont relève le service auquel ils appartiennent sont de plein droit mis à disposition de cette collectivité à titre individuel, quelles que soient les modalités de prise en charge de leur rémunération.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine dans quelles conditions l'autorité auprès de laquelle ces agents sont mis à disposition prend les mesures relatives notamment à l'emploi de ces agents et</p>	<p>Article 125</p> <p>A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi et par dérogation aux dispositions de l'article 61, tous les agents qui n'ont pas le statut des agents de la collectivité dont relève le service auquel ils appartiennent sont de plein droit mis à disposition de cette collectivité à titre individuel, quelles que soient les modalités de prise en charge de leur rémunération.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine dans quelles conditions l'autorité auprès de laquelle ces agents sont mis à disposition prend les mesures relatives notamment à l'emploi de ces agents et aux propositions en</p>

aux propositions en matière de notation, d'avancement et de mesures disciplinaires.	matière d'appréciation de la valeur professionnelle, d'avancement et de mesures disciplinaires.
<p>Article 136</p> <p>Les agents contractuels qui peuvent se prévaloir des dispositions des articles 126 à 135 ne peuvent être licenciés que pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire jusqu'à l'expiration des délais d'option qui leur sont ouverts par les décrets prévus à l'article 128.</p> <p>Les agents contractuels qui ne demandent pas leur intégration ou dont la titularisation n'a pas été prononcée, les agents contractuels employés en application des articles 3,3-1,3-2,3-3,25 et 47 de la présente loi ainsi que ceux recrutés dans les conditions prévues par les articles 110 et 110-1 sont régis notamment par les mêmes dispositions que celles auxquelles sont soumis les fonctionnaires en application des articles 6,7,8,10,11,17,18,20, premier et deuxième alinéas, 23,25,26,27,28,29 du titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales ; des articles 9,10, des premier, troisième et quatrième alinéas de l'article 25, des articles 33,34,35, des troisième et quatrième alinéas de l'article 37, de l'article 40, du premier alinéa du 1° et des 7,8°, 10° et 11° de l'article 57, des articles 59,75,75 bis et 100 du titre III du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales ; de l'article L. 412-45 du code des communes, jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une loi réorganisant la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux, et des articles L. 422-4 à L. 422-8 du code des communes modifiés et étendus aux autres collectivités territoriales par le paragraphe III de l'article 119 de la présente loi.</p>	<p><i>Entrée en vigueur : renouvellement général des instances dans la FP</i> <i>Par dérogation, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi et jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances :</i></p> <p><i>1° Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;</i> <i>2° Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 ;</i> <i>3° Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices mentionnées à l'article 14 et du plan d'action mentionné à l'article 29.</i></p> <p>---</p> <p><i>Entrée en vigueur : pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021 (en ce qui concerne l'indemnité de fin de contrat)</i></p> <p>Article 136 loi 84-53</p> <p>Les agents contractuels qui peuvent se prévaloir des dispositions des articles 126 à 135 ne peuvent être licenciés que pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire jusqu'à l'expiration des délais d'option qui leur sont ouverts par les décrets prévus à l'article 128.</p> <p>Les agents contractuels qui ne demandent pas leur intégration ou dont la titularisation n'a pas été prononcée, les agents contractuels employés en application des articles 3,3-1,3-2,3-3,25 et 47 de la présente loi ainsi que ceux recrutés dans les conditions prévues par les articles 110 et 110-1 sont régis notamment par les mêmes dispositions que celles auxquelles sont soumis les fonctionnaires en application des articles 6,7,8,10,11,17,18,20, premier à troisième alinéas, 21, avant dernier et dernier alinéas, 23,25,26,27,28,29 du titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales ; des articles 7-1, 9, 10, des premier, troisième et quatrième alinéas de l'article 25, des articles 33,34,35, des troisième et quatrième alinéas de l'article 37, de l'article 40, du premier alinéa du 1° et des 7,8°, 10° et 11° de l'article 57, des articles 59,75,75 bis et 100 du titre III du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales ; de l'article L. 412-45 du code des communes, jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une loi réorganisant la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux, et des articles L. 422-4 à L. 422-8 du code des communes modifiés et étendus aux autres collectivités territoriales par le paragraphe III de l'article 119 de la présente loi.</p> <p>Les agents contractuels qui ne demandent pas leur intégration ou dont la titularisation n'a pas été prononcée continuent à être employés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicables ou suivant les stipulations du contrat qu'ils ont souscrit en tant qu'elles ne dérogent pas à ces dispositions légales ou réglementaires.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les dispositions générales applicables aux agents contractuels. Il comprend notamment, compte tenu de la spécificité des conditions d'emploi des agents contractuels, des règles de protection sociale semblables à celles dont bénéficient les fonctionnaires territoriaux, sauf en ce qui concerne les dispositions liées au régime spécial de sécurité sociale applicable à ces derniers, en particulier en matière d'assurance maladie et d'assurance vieillesse. Il prévoit, pour les contrats pris en application du 1° du I de l'article 3 et des articles 3-1, 3-2 et 3-3, les conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond qu'il fixe. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont</p>

<p>Les agents contractuels qui ne demandent pas leur intégration ou dont la titularisation n'a pas été prononcée continuent à être employés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicables ou suivant les stipulations du contrat qu'ils ont souscrit en tant qu'elles ne dérogent pas à ces dispositions légales ou réglementaires.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les dispositions générales applicables aux agents contractuels. Il comprend notamment, compte tenu de la spécificité des conditions d'emploi des agents contractuels, des règles de protection sociale semblables à celles dont bénéficient les fonctionnaires territoriaux, sauf en ce qui concerne les dispositions liées au régime spécial de sécurité sociale applicable à ces derniers, en particulier en matière d'assurance maladie et d'assurance vieillesse.</p> <p>Il détermine également les conditions dans lesquelles les agents contractuels sont susceptibles de voir leur rémunération évoluer au sein de la collectivité territoriale et de l'établissement public mentionné à l'article 2 qui les emploie et, pour les bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, peuvent, pour des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité territoriale ou l'établissement public et en application de la sous-section 2 de la section 1 du chapitre V, être mis à disposition :</p> <p>1° Pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ;</p> <p>2° Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché ;</p> <p>3° Pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché ;</p> <p>4° Pour les agents de la métropole de Lyon, auprès d'une commune mentionnée à l'article L. 2581-1 du code général des collectivités territoriales ou d'un établissement public qui lui est rattaché ou dont elle est membre ;</p> <p>5° Pour les agents employés par une collectivité territoriale ou un établissement public, auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.</p> <p>Les commissions consultatives paritaires connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.</p> <p>Elles sont créées dans chaque collectivité territoriale ou établissement public.</p> <p>Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un centre de gestion, la commission consultative paritaire est placée auprès du centre de gestion. Lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut décider d'assurer lui-même le fonctionnement de la commission consultative paritaire, à la date de son affiliation ou à la date de la création de la commission consultative paritaire. Des commissions consultatives paritaires</p>	<p>nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.</p> <p>Il détermine également les conditions dans lesquelles les agents contractuels sont susceptibles de voir leur rémunération évoluer au sein de la collectivité territoriale et de l'établissement public mentionné à l'article 2 qui les emploie et, pour les bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, peuvent, pour des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité territoriale ou l'établissement public et en application de la sous-section 2 de la section 1 du chapitre V, être mis à disposition :</p> <p>1° Pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ;</p> <p>2° Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché ;</p> <p>3° Pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché ;</p> <p>4° Pour les agents de la métropole de Lyon, auprès d'une commune mentionnée à l'article L. 2581-1 du code général des collectivités territoriales ou d'un établissement public qui lui est rattaché ou dont elle est membre ;</p> <p>5° Pour les agents employés par une collectivité territoriale ou un établissement public, auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.</p> <p>Les commissions consultatives paritaires connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.</p> <p>Les agents contractuels examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie.</p> <p>Une commission consultative paritaire est créée dans chaque collectivité territoriale ou établissement public. Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un centre de gestion, la commission consultative paritaire est placée auprès du centre de gestion. Lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut décider d'assurer lui-même le fonctionnement de la commission consultative paritaire, à la date de son affiliation ou à la date de la création de la commission consultative paritaire. Des commissions consultatives paritaires communes peuvent être créées dans les conditions énoncées à l'article 28.</p> <p>Les commissions consultatives paritaires sont présidées par l'autorité territoriale.</p> <p>Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.</p> <p>La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline. En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.</p> <p>Les dispositions relatives à la composition, aux modalités d'élection et de désignation des membres, à l'organisation, aux compétences et aux règles de fonctionnement des commissions consultatives paritaires sont définies par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Entrée en vigueur :</p>
---	---

<p>communes peuvent être créées dans les conditions énoncées à l'article 28.</p> <p>Les commissions consultatives paritaires sont présidées par l'autorité territoriale.</p> <p>Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.</p> <p>Il est créé un conseil de discipline départemental ou interdépartemental de recours, présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.</p> <p>Les dispositions relatives à la composition, aux modalités d'élection et de désignation des membres, à l'organisation, aux compétences et aux règles de fonctionnement des commissions consultatives paritaires sont définies par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p><i>Commission consultative paritaire unique : renouvellement des instances dans la FP</i></p>
--	--