

PRÉSENTATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Hervé de CORSON

Directeur

Sophie LACH

Responsable du Service Carrières et Instances Paritaires

Pierre MOREL

Responsable du Service Juridique et Documentation

Centre de Gestion de la FPT de la Manche

La Fonction Publique

- 5,5 millions d'agents publics concernés
- Un domaine rarement abordé par un texte spécifique
 - ❖ Loi de 2007 (organisation institutionnelle, formation...)
 - ❖ Loi de 2009 (mobilité)
 - ❖ Loi de 2012 (contractuels)
 - ❖ Loi de 2016 (déontologie)

La loi du 6 août 2019

- Fruit d'une réflexion et concertation lancées en février 2018
- 4 « chantiers »
 - ❖ dialogue social
 - ❖ le recours aux contractuels
 - ❖ l'évolution professionnelle
 - ❖ l'égalité professionnelle

La loi du 6 août 2019 : un texte évolutif

- Initialement 36 articles
- Amendements :
 - ❖ 2033 à l'Assemblée Nationale
 - ❖ 1030 au Sénat
- Finalement :
 - ❖ 95 articles
 - ❖ 65 impactent la F.P.T.

La loi du 6 août 2019 : un texte évolutif

- 1/3 d'application immédiate
- Nécessité de décrets d'application
- Autorisation de légiférer par ordonnances
- La réforme des régimes spéciaux de retraite

La loi du 6 août 2019 : ses objectifs

- Le dialogue social
- Le cadre de gestion des agents publics
- La transparence et l'équité
- La mobilité et l'accompagnement dans les transitions professionnelles
- L'égalité professionnelle

5 axes



Axe 1 : Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics

Instauration d'une nouvelle instance de dialogue social unique aux prochaines élections professionnelles de 2022

Le Comité Social Territorial (CST) issu de la fusion du Comité Technique (CT) et du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) pour débattre des sujets d'intérêt collectif.

CST placé auprès du CDG de la Manche ou CST local (selon le seuil de 50 agents).

Création d'une formation au sein du CST spécialisée de santé, de sécurité et des conditions de travail dans les collectivités et établissements publics d'au moins 200 agents et dans les SDIS.

Compétences du CST

En matière de promotion et valorisation des parcours professionnels : avis sur **les lignes directrices de gestion (LDG)** ou définition d'une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (GPEC, promotion, valorisation des parcours...) au titre des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Elaboration annuelle d'un rapport social unique (RSU), à compter du 1^{er} janvier 2021, rassemblant les éléments et données permettant l'établissement des LDG, élaboré à l'aide d'un portail numérique mis à disposition des collectivités par les Centres de Gestion.

Le RSU a vocation à remplacer les données de l'actuel bilan social annuel et à regrouper des rapports obligatoires, tels celui des fonctionnaires mis à disposition, celui sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou encore celui de situation comparée entre les hommes et les femmes.

Recentrage des compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Perte de compétences, dès le 1^{er} janvier 2020, en matière : de mutations internes, de transfert de personnel, de mobilité (détachement et intégration).

Perte de compétences, à compter du 1^{er} janvier 2021, en matière : d'avancement à l'échelon spécial, de promotion interne et d'avancement de grade.

Maintien des avis en matière de licenciement en cours de stage, de refus ou de litige du temps partiel, de licenciement après refus de 3 postes en vue d'une réintégration après une disponibilité, de révision du compte-rendu d'entretien professionnel, de licenciement pour insuffisance professionnelle et de refus de démission.

NB : en attente d'un décret

Dans l'attente des prochaines élections professionnelles

Le CT demeure compétent pour examiner les projets de réorganisation des services.

Le CT et le CHSCT pourront être réunis pour examiner des questions communes.

Le CT sera compétent pour examiner les LDG.

Dans un délai d'1 an, à compter de la création d'une nouvelle collectivité ou d'un nouvel établissement par fusion, il est procédé à de nouvelles élections professionnelles (sauf en 2022).

Aux prochaines élections professionnelles

Disparition de la répartition des fonctionnaires en groupes hiérarchiques au sein des CAP.

Possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories hiérarchiques en cas d'insuffisance d'effectifs.

Création d'une seule Commission Consultative Paritaire sans distinction de catégorie.

Remplacement des CT et CHSCT par le CST.

5 axes



Axe 2 : Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace

Ouverture du recours au contrat

EMPLOIS DE DIRECTION :

En attente de décret

Régions et
départements

Communes et
EPCI > 40 000 hab.

Liste d'EP fixée
par décret

Ouverture du recours au contrat

REEMPLACEMENT TEMPORAIRE

- Fonctionnaires en **CITIS**
- **Détachement ≤ 6 mois** ou pour stage ou pour suivre une période de scolarité préalable à la titularisation ou un cycle de préparation au concours
- **Disponibilité ≤ 6 mois** d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales

CAT. B ET C

- Lorsque la **nature des fonctions** ou les **besoins des services** le justifient
- Sous réserve **qu'aucun fonctionnaire** n'ait pu être recruté

En attente de décret

Ouverture du recours au contrat

TOUS LES EMPLOIS

- Communes < 1 000 hab.
- EPCI < 15 000 hab.
- **Communes nouvelles** issues de communes < 1 000 hab. pendant **3 ans**

TNC < à 17H30

- **Toutes** les collectivités et leurs établissements publics
- **Quelle que soit** leur population

En attente de décret

Ouverture du recours au contrat



Contrat de projet

Pour mener à
bien un projet
ou une
opération
identifiée

Mini : 1 an
Maxi : 6 ans

Cat. A, B ou C

En attente de décret

Mise en place d'une indemnité de fin de contrat

➔ Pour les contrats « accroissement temporaire d'activité », de remplacement temporaire ou sur emploi permanent (art. 3-1-1°, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi 84-53) Si :

- durée ≤ **1 an**
- rémunération globale brute < **plafond** défini par décret (à paraître)

1^{er} janvier 2021



Suppression de l'obligation de nommer fonctionnaire un agent contractuel admis à un concours

Obligation de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un agent contractuel **lauréat de concours**, lorsque celui-ci avait été recruté sur un emploi permanent du même grade *(art. 3-2 et 3-3 de la loi 84-53)*

En revanche, si l'agent est nommé, l'obligation de **déclaration** de vacance d'emploi ne s'applique pas.

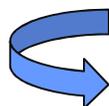
Application immédiate

L'appréciation professionnelle

**Généralisation de
l'entretien professionnel à
tous les cadres d'emplois**



Entretien



Information sur l'ouverture et
l'utilisation des droits au **CPF**

1^{er} janvier 2021

Compte-
rendu

Visa de
l'autorité
territoriale qui
peut formuler
ses **propres
observations**



L'appréciation professionnelle



Si l'agent
demande
la révision
du CR



Plus d'obligation de porter le CR de l'entretien professionnel à la connaissance de la CAP

1^{er} janvier 2021

Mais :

Le fonctionnaire pourra **saisir la CAP** pour qu'elle demande la révision du CR de l'entretien auprès de l'autorité territoriale.

Maintien du régime indemnitaire pendant les congés de maternité et de paternité



- IFSE
- CIA
- ...

Application immédiate

Sous réserve de leur modulation en fonction de **l'engagement professionnel** de l'agent et des **résultats collectifs du service** (le cas échéant)

La transparence des rémunérations



Application immédiate

- ✓ **RÉGIONS**
- ✓ **DÉPARTEMENTS**
- ✓ **COLLECTIVITÉS ET
EPCI > 80 000 HAB.**

publient chaque année, sur leur site Internet, la somme des **10 meilleures rémunérations** de leurs agents, en précisant le nombre de **femmes et d'hommes**

L'harmonisation des sanctions disciplinaires

- Nouvelle sanction du 2^e groupe : la **radiation du tableau d'avancement**, qui peut être complémentaire à une autre sanction des groupes 2 et 3
- Abaissement d'échelon et rétrogradation : échelon / grade **immédiatement** inférieur



Application immédiate

La modification des règles d'application du sursis



L'intervention d'une **exclusion temporaire** pour une durée maximale de **3 jours** ou d'une sanction disciplinaire des **groupes 2 et 3** pendant une période de **5 ans** après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la **révocation du sursis**.

Application immédiate

L'effacement des sanctions disciplinaires

Effacement d'une sanction disciplinaire des groupes 2 et 3, après 10 années de services effectifs à compter de la date de la sanction sur demande de l'agent

L'autorité territoriale ne peut opposer **un refus qu'à la condition qu'une autre sanction soit intervenue.**

Application immédiate

Les instances disciplinaires



Suppression du conseil de discipline
de recours (*application immédiate*)



Devant le conseil de discipline, les **témoins** peuvent se faire assister lorsqu'ils s'estiment **victimes de discrimination ou de harcèlement de la part de l'agent convoqué.** (*immédiat*)



Les fonctionnaires de même catégorie mais de **grade inférieur** à celui de l'agent mis en cause pourront siéger. (*prochain renouvellement des CAP*)

5 axes



**Axe 3 : Simplifier
et garantir la
transparence et
l'équité du cadre
de gestion des
agents publics**

La suppression de la commission de déontologie

**MISSIONS TRANSFÉRÉES VERS LA
QUI ÉMET UN AVIS :**



Haute Autorité
pour la transparence
de la vie publique

- sur la compatibilité du projet de **création / reprise d'une entreprise** par un agent public,
- sur le projet de **cessation temporaire / définitive** des fonctions d'un agent qui souhaite exercer une activité privée,
- sur **la réintégration ou le recrutement** de certains agents publics (décret en CE).

1^{er} février 2020

La Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique

La procédure :



L'**autorité hiérarchique** apprécie la compatibilité de l'activité lucrative avec les fonctions exercées au cours des 3 dernières années.

En cas de doute sérieux, elle saisit le **référént déontologue** pour avis.

Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la **HATVP**.

1^{er} février 2020

La prévention et la santé au travail

La loi de TFP habilite le gouvernement à prendre, par voie d'ordonnances, des dispositions législatives pour réformer **dans un délai de 15 mois** :

- **la protection sociale complémentaire** (donner une nouvelle définition de la participation des employeurs, revoir les conditions d'adhésion ou de souscription des agents) ;
- **les instances médicales, la médecine agréée, la médecine de prévention** (simplification de l'organisation et du fonctionnement, rationalisation des moyens d'actions et facilitation de la prise en charge des agents).

La prévention et la santé au travail

La loi de TFP habilite le gouvernement à prendre, par voie d'ordonnances, des dispositions législatives pour réformer **dans un délai de 12 mois** :

- l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, les différents congés ou positions statutaires pour maladie (simplification des règles) ;
- le temps partiel thérapeutique et le reclassement (extension des possibilités pour favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des agents) ;
- les congés liés à la parentalité (clarification et harmonisation des dispositions de ces congés entre le droit privé et le droit public).

La prévention et la santé au travail

La loi de TFP a déjà prévu :

- la possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétence pendant les congés de maladie (sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant) ; *Application immédiate*
- l'extension de la période de préparation au reclassement (PPR) aux agents dont l'état de santé se dégrade avant le constat définitif de leur inaptitude ;
- la possibilité pendant la PPR d'être mis à disposition du Centre de Gestion pour exercer une mission de remplacement auprès d'une autre collectivité dans le cadre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- l'institution d'un entretien de carrière pour les emplois présentant des risques d'usure ; *En attente de décret*

La prévention et la santé au travail

La loi de TFP a déjà prévu :

- la possibilité pour les Centres de Gestion de **créer des services de médecine agréée et de contrôle** ; *Application immédiate*
- la mutualisation par les Centres de Gestion des services de médecine préventive, de médecine agréée et de contrôle entre les 3 versants de la fonction publique ; *Application immédiate*
- la création d'un **congé de proche aidant** (d'une durée de 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an sur l'ensemble de la carrière), qui permet à un fonctionnaire de s'absenter lorsqu'un membre de sa famille souffre d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Fractionnée ou prise sous la forme d'un temps partiel, la période concernée n'est pas rémunérée, mais assimilée à une période de services effectifs et prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. *Application immédiate*

Le partage du SFT en cas de résidence alternée d'un enfant



Sur demande
conjointe des
parents

OU

En cas de
désaccord sur
le bénéficiaire



Application immédiate

L'organisation du temps de travail

La loi de TFP **abroge le maintien des régimes dérogatoires à la durée légale du travail** (1607 heures) : les collectivités concernées disposeront d'1 an, à compter du renouvellement général de leur assemblée (mars 2021 pour le bloc communal avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2022, mars 2022 pour le bloc départemental et décembre 2022 pour le bloc régional avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2023), pour redéfinir par délibération les règles relatives au temps de travail de leurs agents.

Le télétravail pourra être organisé sur une période ponctuelle et non plus exclusivement régulière. *Application immédiate*

La liste et les modalités d'octroi des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux seront précisées par décret pour tous les agents des 3 versants de la fonction publique.

L'aménagement horaire pour le fonctionnaire allaitant son enfant : 1 heure par jour pendant la première année suivant la naissance de l'enfant sous réserve des nécessités de service. *En attente de décret*

Le cadre de gestion des agents publics

- Les lignes directrices de gestion
- L'organisation du Centre National de la Fonction Publique Territoriale et des Centres de Gestion
- L'habilitation donnée au gouvernement afin de créer un code de la fonction publique

- **Les lignes directrices de gestion**
 - ❖ À compter du 1^{er} janvier 2021
 - ❖ Arrêtées par l'autorité territoriale (+ de 50 agents)
 - ❖ Avis préalable du Comité Social Territorial

- **Objectifs :**

- ❖ La stratégie pluriannuelle de pilotage des R.H.
- ❖ La GPEEC
- ❖ Les orientations générales pour la promotion et la valorisation des parcours
- ❖ Communication aux agents
- ❖ La promotion interne : avis préalable des Comités Techniques

- **L'organisation du Centre National de la Fonction Publique Territoriale en 2020 :**
 - ❖ Une délégation régionale
 - ❖ Un rapport annuel au Parlement
 - ❖ La contribution au développement de l'apprentissage

- **L'organisation du Centre National de la Fonction Publique Territoriale en 2020 :**
 - ❖ Une délégation régionale
 - ❖ Un rapport annuel au Parlement
 - ❖ La contribution au développement de l'apprentissage

- **L'organisation des Centres de Gestion en 2020 :**
 - ❖ Possibilité de Centres Interdépartementaux à Gestion unique
 - ❖ Les schémas de coordination, mutualisation et spécialisation :
 - au niveau régional
 - remplacent les chartes de coopération
 - les missions gérées en commun

- **Les 6 nouvelles missions gérées en commun :**
 - ❖ Publication des créations et vacances d'emplois (B et C)
 - ❖ Mission générale d'information
 - ❖ Publicité des listes d'aptitude
 - ❖ Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi
 - ❖ L'assistance juridique statutaire
 - ❖ L'assistance à la fiabilisation des comptes de droits (retraite)

- **La coordination CDG / CNFPT au niveau régional**
 - ❖ **Nécessité d'une convention entre le Centre de Gestion coordonnateur et le CNFPT**

- L'habilitation donnée au gouvernement afin de créer un code général de la fonction publique

5 axes



**Axe 4 : Favoriser
la mobilité et
accompagner les
transitions
professionnelles
des agents publics**

La formation

Les **contractuels** recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 pour une durée égale ou supérieure à 1 an doivent suivre les actions en matière de formation d'intégration et de professionnalisation.

En attente de décret

Les **agents nommés au sein des cadres d'emplois de police municipale** pourront être dispensés, du fait de leurs expériences professionnelles antérieures, de tout ou partie des actions en matière de formation d'intégration et de professionnalisation. *En attente de décret*

Le droit à la **formation au management** est reconnu aux fonctionnaires accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

Application immédiate

La portabilité du compte personnel de formation (CPF)

Pour garantir la **portabilité du CPF entre les secteurs privé et public**, la loi de TFP prévoit la possibilité :

- d'une conversion en heures des droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail (pour une mobilité du secteur privé vers le secteur public) ;
- d'une conversion en euros des droits acquis en heures au titre d'une activité relevant du statut de la fonction publique (pour une mobilité du secteur public vers le secteur privé).

Ces dispositions entreront en vigueur au plus tard, le 1^{er} janvier 2020, après la publication d'un décret.

Les ordonnances en matière de formation et de recrutement

La loi de TFP habilite le gouvernement pendant un délai de 18 mois à prendre des ordonnances :

- pour rapprocher et modifier le financement des établissements publics et des services de formation, afin d'améliorer la qualité du service rendu ;
- pour réformer le recrutement et la formation des agents de catégorie A ;
- pour renforcer la formation des agents les moins qualifiés, handicapés ou exposés à des risques professionnels.

La mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles

Dans le cas où un fonctionnaire territorial, déjà en détachement dans un emploi fonctionnel ou un cadre d'emplois, est éligible à la promotion interne, la loi de TFP permet le maintien en détachement pour la durée du stage. C'est l'institution d'un double détachement jusqu'alors interdit.

Application immédiate

La loi de TFP crée la portabilité du CDI entre les 3 versants de la fonction publique. *Application immédiate*

La loi de TFP permet la rupture conventionnelle entre un employeur public et un agent en CDI et à titre expérimental entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2025, entre un employeur public et un fonctionnaire titulaire sous réserve qu'il n'ait pas atteint l'âge de la retraite à taux plein. Ce dispositif basé sur un commun accord ouvre droit à une indemnité de rupture et au bénéfice de l'assurance chômage. NB : en attente d'un décret sur les modalités d'application de cette rupture conventionnelle

La mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles

Un agent public démissionnaire, dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire, bénéficie de l'assurance chômage.

Les conditions de réintégration après une disponibilité pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé, à compter du 1^{er} janvier 2020, seront fonction de la durée de la disponibilité. Ainsi, la réintégration au besoin en surnombre pendant 1 an, suivie d'une éventuelle prise en charge, sera réservée aux fonctionnaires dont la durée de la disponibilité n'a pas excédé 3 ans. Au-delà de cette durée, la réintégration ne sera de droit qu'à la troisième vacance d'emploi.

En cas d'externalisation d'un service vers une personne morale de droit privé gérant un SPIC, la loi de TFP prévoit un cas de **détachement d'office** sous contrat de droit privé à durée indéterminée. *En attente de décret*

La mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles

Les droits à l'avancement sont maintenus pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans dans la limite de 5 ans sur toute la carrière. *Application immédiate*

La loi de TFP complète la **procédure de fin de détachement sur un emploi fonctionnel**. Aussi, le fonctionnaire est autorisé à rechercher une nouvelle affectation en mobilisant les moyens de la collectivité au cours du délai de 6 mois suivant la nomination de l'agent ou la désignation de l'autorité territoriale pendant lequel il ne peut être mis fin au détachement.

Un protocole peut être conclu, afin de prendre acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel et pour organiser la période de transition des 6 mois. *Application immédiate*

La mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles

La loi de TFP réforme le dispositif de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) :

- **dégressivité de la rémunération** : 10 % par an, à compter de la 2^{ème} année ;
- **durée de la prise en charge** : licenciement du FMPE dès qu'il n'est plus rémunéré ou admission à la retraite dès qu'il peut bénéficier d'une pension à taux plein ;
- **reclassement du FMPE** : élaboration d'un projet personnalisé favorisant le retour à l'emploi dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge, licenciement possible en cas de manquement aux obligations de recherche d'emploi ou de suivi des actions de formation.

Le FMPE exerçant des missions temporaires perçoit pendant l'accomplissement de ces dernières, la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade.

La mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles

Ce nouveau dispositif s'applique aux FMPE pris en charge depuis la publication de la loi de TFP.

Pour les FMPE pris en charge depuis moins de 2 ans, la réduction annuelle des 10 % de la rémunération débute 2 ans après la date de la prise en charge.

Pour les FMPE pris en charge depuis plus de 2 ans, la réduction annuelle des 10 % de la rémunération débutera à compter du 7 août 2020.

Les FMPE pris en charge depuis plus de 10 ans à la date du 7 août 2019 sont obligatoirement licenciés ou mis à la retraite avant le 7 août 2020.

L'encadrement du droit de grève

Négociation (12 mois)

- **pour définir un accord local pour assurer la continuité des services publics** de collecte et de traitement des déchets, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de 3 ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire
- dont l'interruption en cas de grève contreviendrait au respect de l'**ordre public**

À défaut d'accord

- **L'assemblée délibérante détermine :**
 - ✓ les services,
 - ✓ les fonctions,
 - ✓ et le nombre d'agents indispensables garantissant la continuité du service public.

Obligation de déclaration

- **par l'agent de son intention de participer à la grève**
 - ✓ au plus tard 48 h avant de participer à la grève comprenant au moins 1 jour ouvré
 - ✓ avant de reprendre ou en cas de désistement
 - ✓ sanction de l'agent en cas de manquement à son obligation de déclaration

Application immédiate

5 axes



**Axe 5 : Renforcer
l'égalité
professionnelle
dans la fonction
publique**

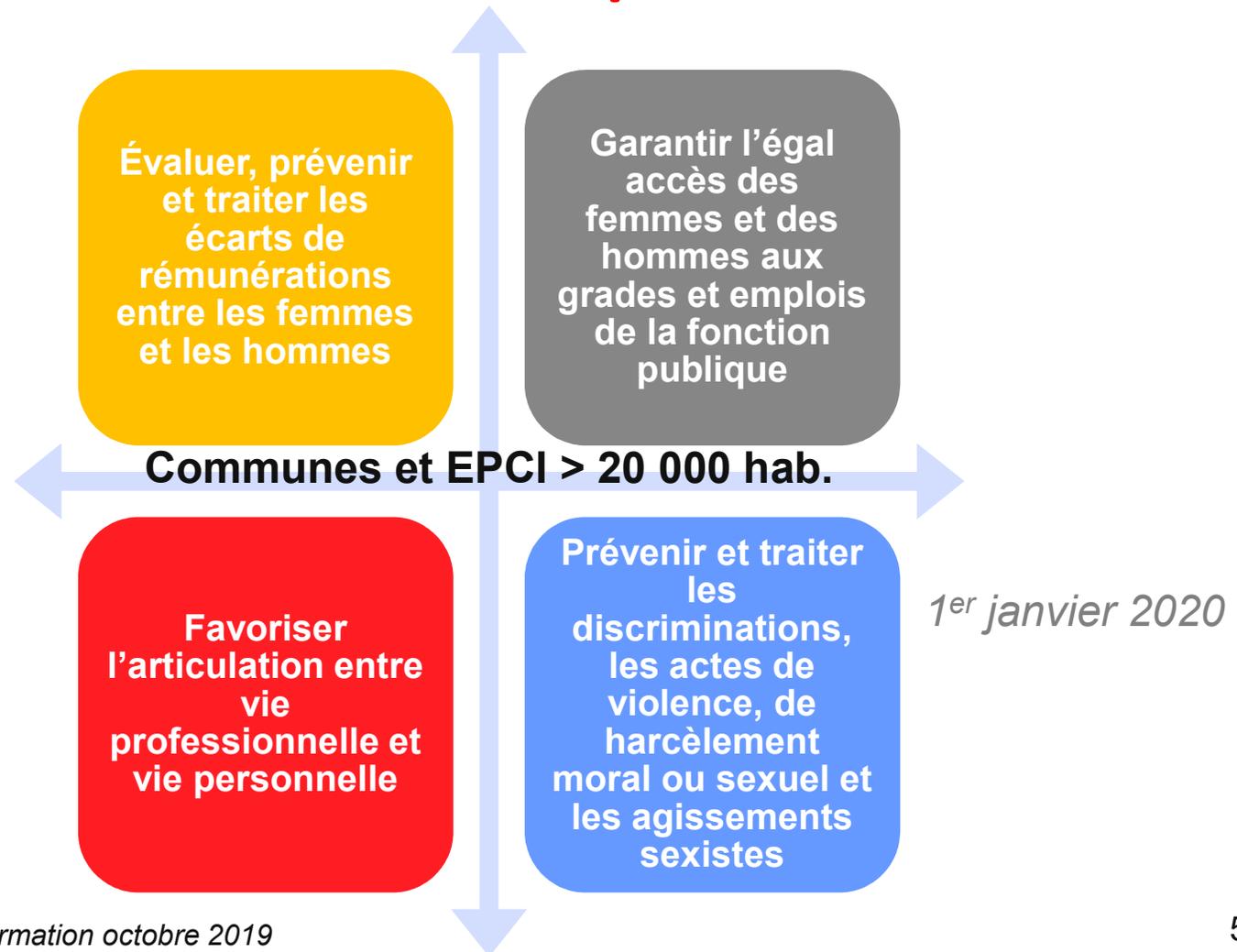
La création d'un dispositif de recueil des signalements



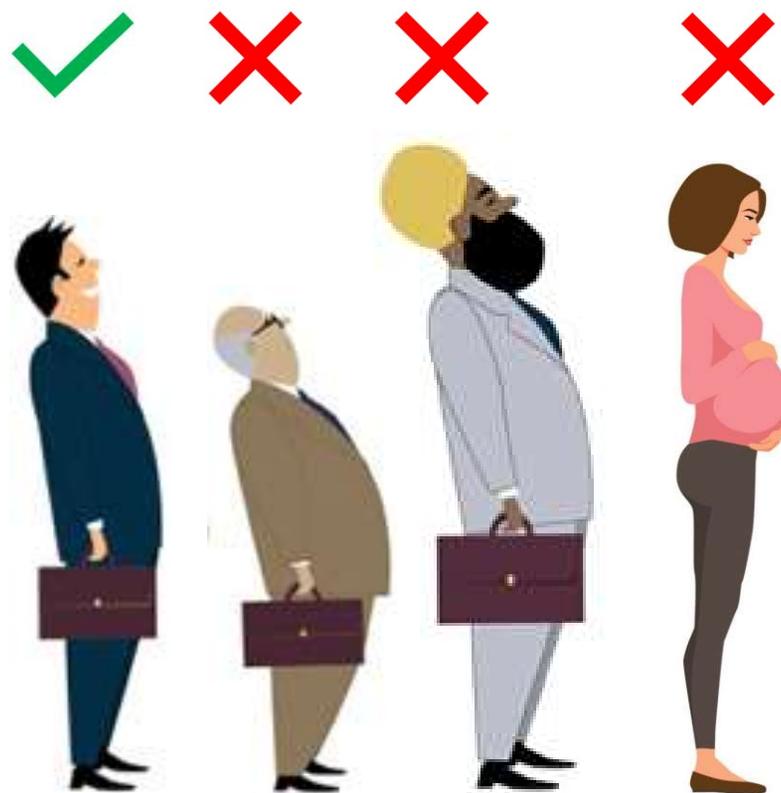
- + des agents victimes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes
- + pour les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés

En attente de décret

L'adoption d'un plan d'action pour l'égalité femmes / hommes



Ajout de l'état de grossesse aux critères de non-discrimination



Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions, de leur origine, de leur âge... et de leur **situation de grossesse**.

Application immédiate

La non-application du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse

Le **jour de carence** n'est **pas appliqué** en cas de congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de **grossesse** et avant le début du congé de maternité.

Application immédiate



Les nominations équilibrées dans les emplois de direction



Les nominations équilibrées dans les emplois de direction

L'obligation s'apprécie au terme de **chaque année civile** ou sur un **cycle de 4 nominations successives** entre 2 renouvellements généraux des organes délibérants.

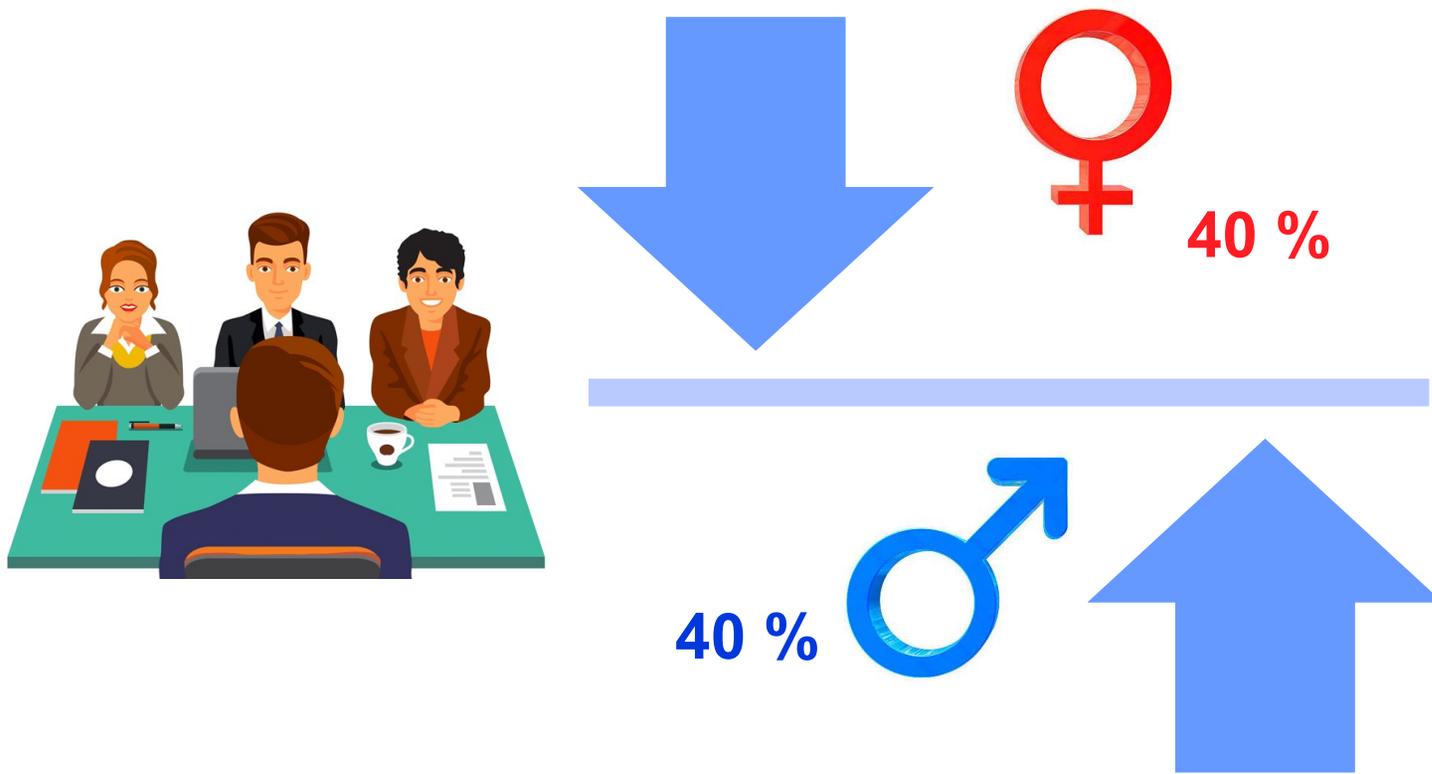
En cas de non-respect, une contribution est due, d'un montant égal, depuis 2017, à **90 000 € par nomination manquante**.



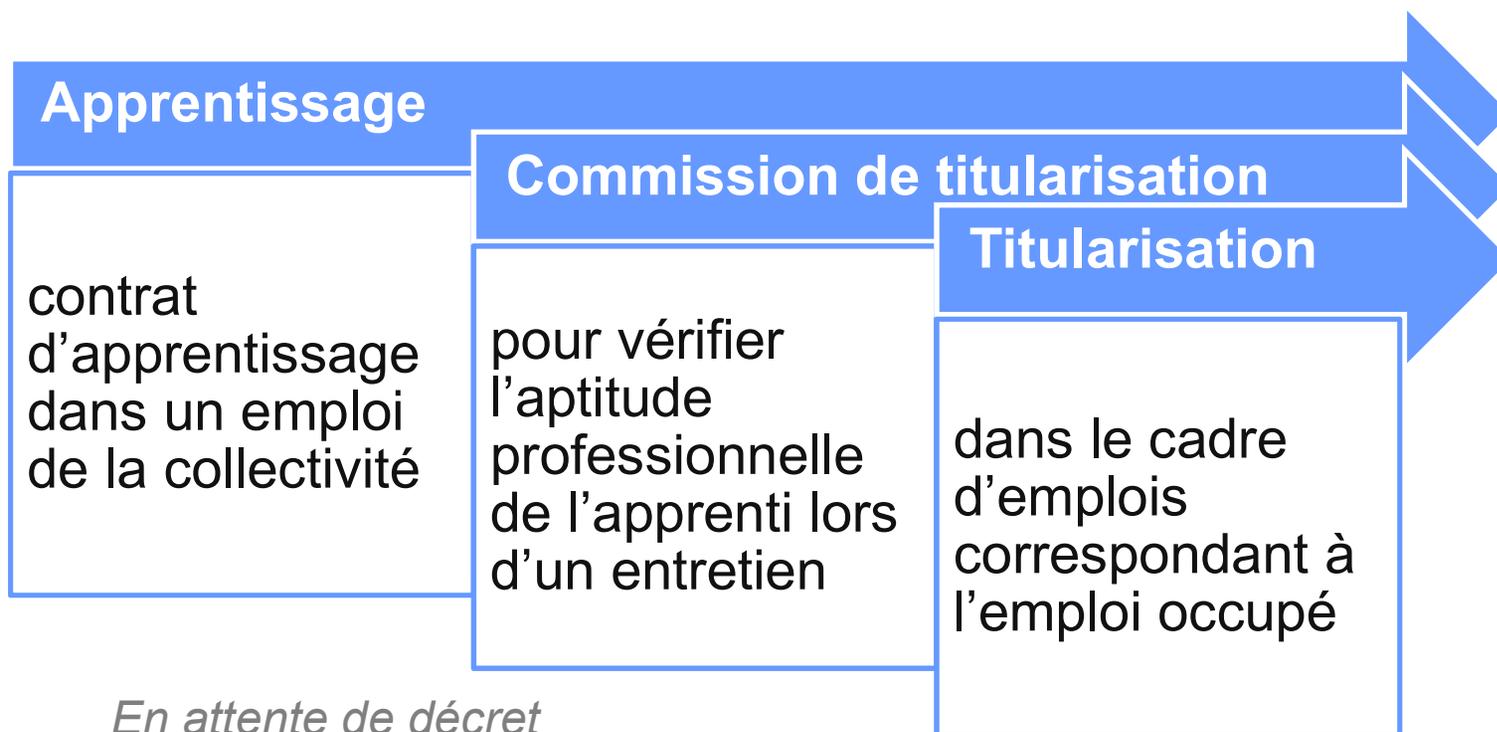
Prochain renouvellement général des assemblées

Réunions d'information octobre 2019

Les nominations équilibrées dans les jurys et comités de sélection



L'expérimentation de la titularisation d'apprentis en situation de handicap



Aménagements des concours et examens pour les personnes en situation de handicap



Suppression des références au handicap physique et à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

➤ **élargissement des handicaps pris en compte**

En attente de décret

La création d'une procédure de promotion dérogatoire pour les fonctionnaires handicapés



Jusqu'au 31/12/2025

Dispositif expérimental de **promotion par voie de détachement puis intégration** dans un cadre d'emplois de cat. B ou A

En attente de décret

Le référent handicap

Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de **l'accompagner** tout au long de sa carrière et de **coordonner les actions menées par son employeur** en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La fonction de référent handicap peut être **mutualisée** entre plusieurs employeurs publics.



En attente de décret

Merci de votre attention