

## Tout comprendre en 5 min !

### Les compétences du Centre de gestion

#### RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- *Loi n°84-53 du 26 janvier 1984* modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- *Décret n°85-643 du 26 juin 1985* modifié relatif aux centres de gestion

Les Centres de gestion exercent des compétences obligatoires et optionnelles pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux affiliés obligatoirement et volontairement. Les collectivités et établissements publics locaux non affiliés disposent de la possibilité d'adhérer à « un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines » couramment dénommé « socle commun ».

#### LES COMPÉTENCES OBLIGATOIRES

##### *1/ Une mission générale d'information sur l'emploi public territorial*

Le Centre de gestion est destinataire des informations suivantes en provenance des collectivités et établissements publics locaux affiliés :

- 1° Les créations et vacances d'emplois,
- 2° Les nominations intervenues en application des articles 3, 38, 39, 44, 51, 64 et 68 de la loi n°84-53 du 26.01.1984
- 3° Les tableaux d'avancement de grade et, pour les collectivités et établissements de plus de trois cent cinquante agents titulaires et stagiaires à temps complet, les listes d'aptitude au titre de la promotion interne ;
- 4° Les demandes et propositions de recrutement et d'affectation adressées au Centre de gestion pour le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

A partir de ces informations, le Centre de gestion doit établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans le département et élaborer des perspectives à moyen terme (3 à 5 ans) de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement.

→ [\*Article 23 I de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984\*](#)

## 2/ L'organisation des concours

Organisation des concours et des examens professionnels des catégories A, B et C



Etablissement et publicité des listes d'aptitude des concours

→ [Article 23 II 1° et 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

## 3/ La publicité des emplois et des avancements

Etablissement et publicité des listes d'aptitude à la promotion interne + publicité des tableaux d'avancement de grade



Publicité des créations et vacances d'emplois des catégories A, B et C  
→ Bourse de l'emploi

→ [Article 23 II 1°, 2°, 3° et 4° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

## 4/ L'accompagnement des agents en situation d'inaptitude temporaire

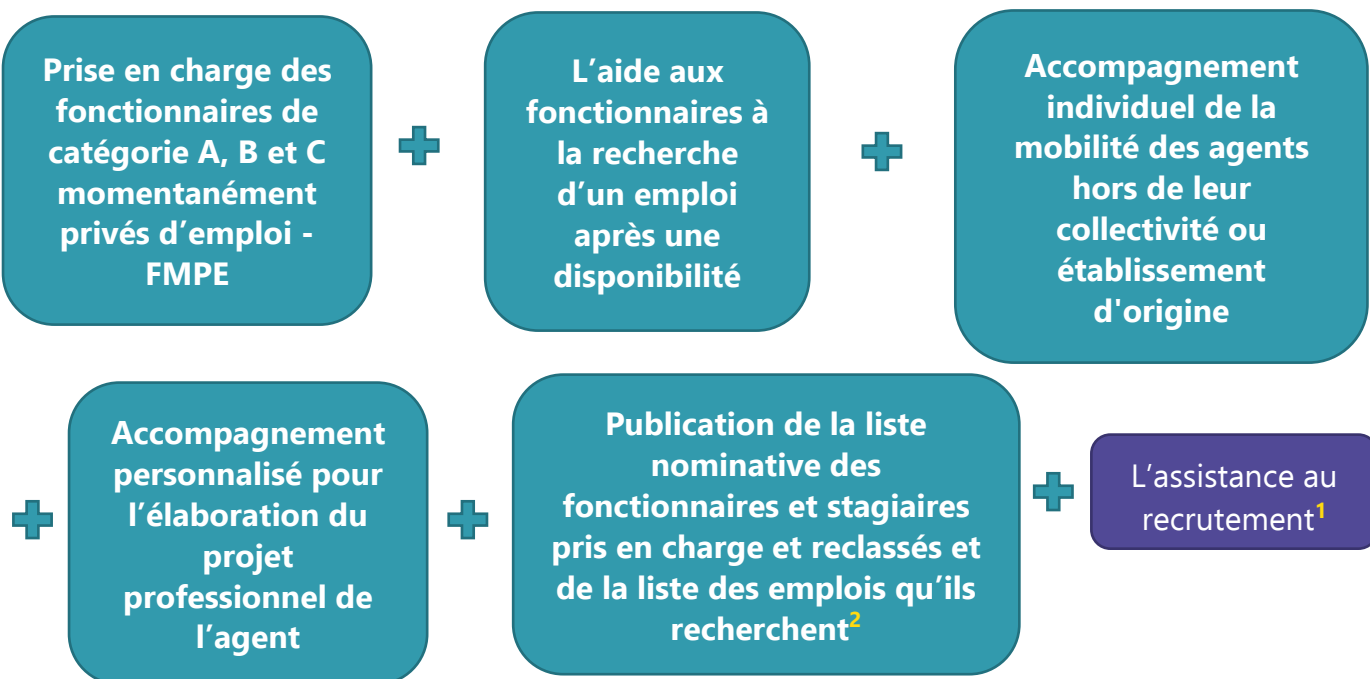
L'accompagnement au reclassement des fonctionnaires de catégorie A, B, C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions



L'accompagnement des agents devenus inaptes aux fonctions des emplois de leur grade => période préparatoire au reclassement - PPR

→ [Article 23 II 6° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) + [Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#)

### 5/ L'accompagnement à la mobilité des agents

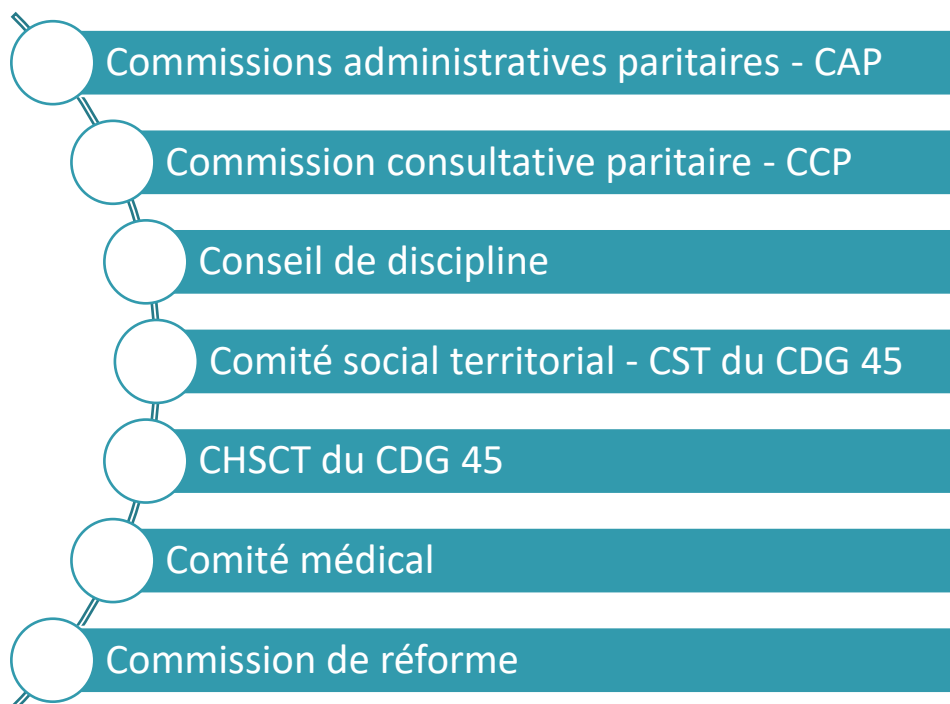


<sup>1</sup> L'assistance au recrutement est une prestation destinée à la collectivité ou l'établissement

<sup>2</sup> → [Article 39 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)

→ [Article 23 II 5°, 7°, 15°, 18° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) + [Article 2-3 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984](#)

### 6/ Le secrétariat des instances consultatives



→ [Article 23 II 9°, 9bis°, 9ter°, 10°, 17° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

## 7/ Le conseil juridique

Le conseil juridique  
(uniquement RH)



Le référent déontologue,  
laïcité et lanceur d'alerte<sup>1</sup>

<sup>1</sup> La fonction de référent déontologue est obligatoire mais le référent déontologue ne peut être saisi que par les agents sauf cas particulier → [cf. rubrique : le référent déontologue](#). L'intervention en tant que référent laïcité et lanceur d'alerte constitue une faculté pour le Centre de gestion. S'agissant du référent déontologue du Centre de gestion du Loiret, celui-ci intervient également au titre de référent laïcité et référent lanceur d'alerte pour les collectivités et établissements affiliés et certaines collectivités non affiliées via leur adhésion au socle commun.

→ [Articles 23 II 14° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) + [Article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)

## 8/ La gestion de la carrière des agents

La tenue de la liste nominative des fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et non complet qui relèvent des collectivités et établissements affiliés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année



La tenue d'un dossier individuel pour chaque fonctionnaire titulaire ou stagiaire => double du dossier tenu par la collectivité ou l'établissement

→ Articles [38](#) et [40](#) du décret n°85-643 du 26 juin 1985

## 9/ La gestion du droit syndical et la négociation

Le calcul du crédit de temps syndical pour l'ensemble des organisations syndicales et le remboursement aux collectivités et établissements des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit (compensation du coût des décharges d'activité de services et des ASA pour participation à une réunion statutaire infra départementale des organisations syndicales) → [Articles 23 II 11° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Par ailleurs, les autorités territoriales (Maire/Président) peuvent entamer des négociations collectives avec les organisations syndicales représentatives sur 14 domaines répertoriés.

Pour les collectivités territoriales et les établissements publics rattachés au comité technique – Comité social territorial du Centre de gestion, l'autorité territoriale (ou les autorités territoriales si l'accord concerne plusieurs collectivités et/ou établissements) peu(ven)t solliciter le Centre de gestion et l'autoriser à négocier et conclure un accord. Dans ce cas, le Centre de gestion fixe les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord. L'application de l'accord est subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

→ Articles [8 bis](#) à [8 nonies](#) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

→ [Article 23 10° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

→ [Décret n°2021-904 du 7 juillet 2021](#)



 **A NOTER :**

- La délivrance d'un avis consultatif dans le cadre de la procédure de recours administratif préalable n'est plus d'actualité.
- Les centres de gestion assurent pour l'ensemble des collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés) les missions suivantes :
  - Etablissement et publicité des listes d'aptitude à la promotion interne
  - Publicité des créations et vacances d'emplois des catégories A, B et C ➤ Bourse de l'emploi
  - Prise en charge des fonctionnaires de catégorie A, B et C momentanément privés d'emploi -FMPE
  - L'accompagnement au reclassement des fonctionnaires de catégorie A, B, C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
  - L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une disponibilité.
  - Le fonctionnement des conseils de discipline de recours figurait auparavant dans la liste. Il correspond au point 8°. Il a été abrogé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

## LES COMPÉTENCES OPTIONNELLES

A la demande des collectivités et des établissements publics locaux, le Centre de gestion peut assurer des missions facultatives recensées soit par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 soit par le décret n°85-643 du 26 juin 1985. Elles se présentent comme suit :

### *1/ La mise à disposition d'agents*

Celle-ci prend différentes formes.

- Le service « remplacement » du Centre de gestion peut mettre à disposition des collectivités et établissements affiliés des agents destinés :
  - Au remplacement d'agents momentanément indisponibles,
  - A assurer des missions temporaires,
  - A pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu
  - A affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.
- Pour 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 pour une durée cumulée de service au moins égale à 17h30, le Centre de gestion peut 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.

→ [Article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

## 2/ La santé et la sécurité

Le Centre de gestion assure deux prestations essentielles dans le domaine de la santé et la sécurité :

Mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection – ACFI afin d'assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au sein des collectivités et établissements.



Création d'un service de médecine préventive (qui peut être mutualisé avec les 2 autres versants de la fonction publique) composé de médecins et d'infirmiers ou d'une équipe pluridisciplinaire pour assurer le suivi des agents et des actions de prévention sur le milieu professionnel<sup>1</sup>

→ Articles [25](#) et [26-1](#) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

<sup>1</sup> Le service de médecine préventive du Centre de gestion 45 est actuellement composé de 4 médecins et 2 infirmières ; le service prévention et inspection en santé et sécurité au travail est composé de 3 ACFI.

## 3/ L'action sociale et les services sociaux

Les Centres de gestion peuvent conclure des contrats cadres destinés à offrir aux agents des prestations d'action sociale mutualisées et conclure une convention de participation avec un organisme ainsi sélectionné.

Ils peuvent également proposer l'appui d'experts dans le domaine de l'accompagnement social des agents (ex : assistante sociale, psychologue du travail).

## 4/ La retraite

Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Cela inclut :

- Recueil, traitement et transmission aux régimes de retraite, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, des données relatives à la carrière et aux cotisations des agents.
- Relais des organismes de retraite (essentiellement la CNRACL) pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite.

Le Centre de gestion 45 dispose d'un agent qui renseigne et conseille les collectivités et établissements. Le Centre de gestion 45 a également passé convention avec la CNRACL pour constituer un point d'entrée et de première information pour les agents titulaires (contrôle des dossiers, transmission des données auprès de la CNRACL)

→ [Article 24 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)



## 5/ Les prestations « administratives »

Les Centres de gestion peuvent proposer des missions très diverses qui portent sur :

- Les « tâches administratives ». Aucune définition n'est donnée à ce terme. Certains Centres de gestion utilisent cette possibilité pour proposer une gestion mutualisée de certains compétences (ex : rédactions d'actes d'urbanisme),
- L'archivage
- La numérisation
- Le délégué à la protection des données
- Le conseil juridique (hors ressources humaines)

→ [Articles 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)



**A NOTER** : Hormis l'archivage, le Centre de gestion du Loiret a fait le choix de ne pas proposer des prestations qui ne recouvrent pas le domaine des ressources humaines !

## 6/ L'organisation et le fonctionnement RH des services

Les Centres de gestion peuvent proposer leurs services pour :

- Le conseil en organisation
- La gestion des comptes épargne temps
- Le dispositif de signalement des alertes éthiques
- La médiation préalable obligatoire Il s'agit d'une expérimentation qui dure jusqu'au 31 décembre 2021. Elle permet de prévenir et résoudre les différends entre employeurs et agents publics.

Le Centre de gestion a retenu la prestation de conseil en organisation pour accompagner les collectivités et établissements dans leurs évolutions et leurs projets de réorganisation.

→ [Article 26-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) (dispositif signalement alerte éthique)

→ [Décret n°2018-101 du 16 février 2018](#) + [l'arrêté du 2 mars 2018](#) (médiation préalable obligatoire)

## LE SOCLE COMMUN

Les collectivités et établissements non affiliés peuvent décider de recourir aux prestations du Centre de gestion sans pour autant être obligé de s'y affilier.

Ces prestations sont déterminées par [l'article 23 IV de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#). Elles constituent un ensemble insécable dénommé « appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines » (« socle commun » dans le langage courant). Les collectivités et établissements ne peuvent choisir parmi ces prestations !

Ces prestations sont :

- Le secrétariat des commissions de réforme,
- Le secrétariat des comités médicaux,
- Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable,
- Une assistance juridique statutaire,
- La fonction de référent déontologue,
- Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine,
- Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.



Le Centre de gestion45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :

Source Centre de gestion45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour