

# Module n°6 : Principes de la loi de transformation de la fonction publique

## Contexte

---

La loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique » tente de proposer un cadre juridique assoupli aux gestionnaires hospitaliers publics dans le management des ressources humaines. Ne s'attaquant pas au problème endémique du sur-absentéisme, ses dispositions restent la plupart du temps lettre morte. Néanmoins, dans une gestion individuelle des personnels, certaines dispositions peuvent permettre la résolution plus efficace de problématique que le statut seul ne peut régler. Ces dispositifs soumis éventuellement à l'appréciation sourcilieuse d'un juge administratif parfois zélé nécessitent une maîtrise technique afin de ne pas faire courir de risque à l'établissement.

## Objectifs

---

- Développer et/ou renforcer ses compétences sur l'ensemble des missions en intégrant les nouvelles réglementations
- Acquérir les réflexes de gestion des ressources humaines
- Comprendre les nouvelles réglementations et les textes régissant la fonction publique hospitalière
- Connaître les enjeux actuels de la gestion des ressources humaines hospitalières

## Programme

---

### Les dispositifs nouveaux introduits par la loi

- La fusion des instances représentatives du personnel par la création du Comité social d'établissement (CSE).
- La création d'un rapport social unique annuel et public.
- La réorganisation des commissions administratives paritaires qui perdent de nombreuses compétences.
- L'élargissement du recours aux contractuels (notamment sur les emplois de direction).
- La création de nouveaux types de contrats : création du contrat de projet et création d'emplois saisonniers en cas d'accroissement temporaire d'activité).
- Expérimentation de la rupture conventionnelle.
- L'instauration d'une prime précarité pour les agents en fin de CDD
- La suppression de la notation et la généralisation de l'entretien professionnel
- Dispositions concernant l'égalité professionnelle et les travailleurs en situation de handicap.

### Les conséquences managériales de la loi

- La gestion de la carrière sous l'empire de la nouvelles loi

- La prime de service : modalités de gestion et pouvoir du Directeur
- Les conséquences managériales et sociales de l'augmentation de la proportion de personnels contractuels
- Les capacités de résiliation et de rupture de contrat
- La mobilité des agents
- Le rôle des IRP

**Public**

**Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier**

**Directeur des ressources humaines, Directeurs de soins, Agents de la DRH chargés de la gestion de l'absentéisme, Cadres supérieurs et de proximité**

**Exercice**

**2026**

**Code de formation**

**163**

**Nature**

**AFR**

**Organisé par**

**EVO CARE GROUPE ARTHUR HUNT**

**Durée**

**7 heures**