

Les dispositions relatives à la gestion des ressources humaines et aux conditions de travail

Les dispositions d'application immédiate (à compter du 08/08/19)

Les droits de l'agent en congé parental et en disponibilité de droit pour élever un enfant

Art. 72, 75 et création de l'art. 75-1° de loi 84-53 du 26 janvier 1984

Les droits à l'avancement sont limités à 5 ans pour l'ensemble de la carrière au titre du congé parental et de la disponibilité de droit pour élever un enfant. Les périodes passées dans ces positions sont assimilées à du service effectif dans le cadre d'emplois.

Par ailleurs, le fonctionnaire en position de congé parental ne bénéficie plus de sa qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

Double détachement pour accomplir un stage en cas de promotion interne

Art. 66 de loi 84-53 du 26 janvier 1984

Dans le cadre d'une promotion interne, tout fonctionnaire en détachement peut être maintenu dans cette position lorsqu'il doit accomplir un stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois et dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois.

Modification de l'échelle des sanctions disciplinaires

Art. 89 de loi 84-53 du 26 janvier 1984

Cet article ajoute aux sanctions du 2e groupe, la **radiation du tableau d'avancement** et précise que l'abaissement d'échelon, sanction déjà existante, se fera à l'échelon immédiatement inférieur. De même, la rétrogradation, sanction déjà existante du 3e groupe, se fera au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de **sanction complémentaire** d'une des sanctions des 2e et 3e groupes.

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des 2e ou 3e groupes peut demander la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier après un délai de 10 ans de service effectif à compter de la date de la dernière sanction. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

Il ne sera plus nécessaire de saisir le conseil de discipline préalablement à la décision prise par l'autorité territoriale sur une demande d'effacement d'une sanction. En effet, la loi (norme supérieure au décret) n'ayant pas repris dans sa version issue de la loi 2019-828 le renvoi au décret d'application n° 89-677, l'article 31 dudit décret n'a plus lieu de s'appliquer sur ce point.

L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou d'une sanction disciplinaire des 2e et 3e groupes pendant une période de 5 ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis d'une exclusion temporaire qui aurait été prononcée avec sursis. L'avertissement ou le blâme peuvent être prononcés et n'entraînent pas la révocation du sursis.

Témoin en procédure disciplinaire

Art. 29 de loi 83-634 du 13 juillet 1983

Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime d'actes de discrimination ou de harcèlement de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assistée, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix.

Nouvelles dispositions relatives au droit de grève pour certains services municipaux

Nouvel Art. 7-2 de loi 84-53 du 26 janvier 1984

Cet article vise à assurer la continuité de certains services publics 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.

Cet article prévoit que l'autorité territoriale et les **organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les instances paritaires** (CT, CHSCT, CAP, CCP, futurs CST) peuvent engager des négociations en vue de la signature **d'un accord visant à assurer la continuité des services publics**.

Les services publics concernés sont les services :

- 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.

L'accord doit être approuvé par l'assemblée délibérante et détermine 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.

À défaut d'un accord dans les douze mois qui suivent le début des négociations, ces éléments seront fixés par délibération de l'organe délibérant.

Dès lors qu'un préavis de grève a été déposé, les agents des services susvisés informent, **au plus tard 48h 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**. Cette information ne peut être utilisée que pour l'organisation du service durant la grève et est couverte par le secret professionnel.

L'agent qui a indiqué son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part doit en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter. L'agent qui cesse de manière anticipée sa participation à une grève informe l'autorité territoriale au plus tard 24h avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter.

Ces obligations d'information ne sont pas requises lorsque la grève n'a pas eu lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

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.

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. 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.

La gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FPME)

Art. 97 de loi 84-53 du 26 janvier 1984

Dégressivité de la rémunération

La loi prévoit une dégressivité de 10% de la rémunération par année de prise en charge au-delà de la première année, qui reste, elle, rémunérée à 100%. De plus, le seuil plancher de 50 % de rémunération a lui, disparu.

En revanche, les fonctionnaires pris en charge effectuant des missions, se voient conserver leur traitement à 100% durant le temps de cette mission.

La loi distingue deux cas selon que les fonctionnaires ont moins de deux années de prise en charge, ou au contraire, 2 ans et plus de prise en charge :

- Fonctionnaires dont la prise en charge a débuté après le 08/08/2017 : maintien pendant les deux premières années de prise en charge de 100% de rémunération, puis dégressivité de 10% par année supplémentaire. La dégressivité prend effet à compter de la 3ème année de prise en charge.
- Fonctionnaires dont la prise en charge a débuté avant le 09/08/2017 : la règle de dégressivité progressive de 10% par an, intervient 1 an après la date de publication de la loi, soit au plus tôt au 07 août 2020.

Projet personnalisé

Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le CNFPT ou le CDG 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. A 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.

Les fonctionnaires pris en charge au 07/08/2019, disposent d'un délai de six mois à compter cette date (soit le 07/02/2020) pour élaborer avec le CDG ou le CNFPT le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi.

Règles de cessation de la prise en charge

La loi prévoit désormais clairement, **le licenciement du fonctionnaire, à l'expiration de 10 années de prise en charge financière**. Toutefois, le licenciement n'a pas lieu si l'agent remplit les conditions pour une retraite à taux plein. Dans ce cas, il est mis à la retraite d'office.

Les fonctionnaires pris en charge depuis 10 ans révolus (soit à une date de prise en charge antérieure au 08 août 2009) ne sont plus pris en charge, dans le délai d'un an suivant la publication de la loi, soit à partir du 7 août 2020.

Pour les autres cas, la prise en charge cesse, lorsque les 10 années de prise en charge sont atteintes. Ces périodes de prise en charge s'entendent au sens de période de prise en charge financière du fonctionnaire. Les périodes où la contribution est suspendue, prévues à l'article 97 bis de la loi du 26 janvier 1984, (détachement, disponibilité, par exemple), n'entrent donc pas dans le calcul des 10 années.

La cessation de la prise en charge est effectuée par voie de licenciement.

Mise à la retraite d'office

La loi 2019 prévoit désormais que le fonctionnaire pris en charge, lorsqu'il réunit les conditions pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein **est radié des cadres d'office et admis à la retraite** :

- Les fonctionnaires pris en charge, qui réunissent à la date du 07/08/2019, les conditions pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein, ou qui réuniront ces conditions, au plus tard au 07/02/2020, sont radiés des cadres d'office au 07/02/2020.
- Les autres fonctionnaires, donc ceux qui réuniront les conditions d'une retraite de base à taux plein, après 07/02/2020 seront radiés d'office à la date où ils réuniront ces conditions.

Le reclassement des fonctionnaires territoriaux

Art. 85-1 de loi 84-53 du 26 janvier 1984

Le fonctionnaire a droit à une PPR pendant la procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions. De plus, pendant son congé de maladie et sous réserve de l'accord de son médecin traitant, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat, suivre une formation ou un bilan de compétences ou être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie au deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi.

Partage du SFT en cas de garde alternée

Art. 20 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983

En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

Plus de journée de carence si arrêt postérieur à une déclaration de grossesse

Art. 115 II de la loi 2017-1837 du 30 décembre 2017

La journée de carence ne s'applique pas à un congé de maladie accordé à un agent en état de grossesse postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, que l'arrêt de travail soit en lien ou non avec l'état de grossesse.

Régime indemnitaire

Art. 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

Cet article précise qu'il peut être pris en compte, pour fixer le régime indemnitaire, **des résultats collectifs du service**. De plus, il est précisé que ces régimes indemnitaires sont **maintenus** dans les mêmes proportions que le traitement **durant les congés maternité, paternité ou pour adoption**, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Télétravail ponctuel pour les agents contractuels

Art. 133 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012

Cet article instaure les possibilités de recours ponctuel au télétravail (pour les fonctionnaires et les agents contractuels).

[Les dispositions applicables au 1er janvier 2020](#)

Réintégration suite à une disponibilité de droit, pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS

Art. 72 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

Cet article modifie les conditions de réintégration du fonctionnaire placé en disponibilité de droit sur demande de l'agent pour suivre son conjoint.

Désormais, les mêmes dispositions que celles relatives au détachement (c'est-à-dire, la réintégration sur son poste ou dès la première vacance, selon la durée de sa disponibilité) seront appliquées aux réintégrations après une disponibilité de moins de 3 ans. Au-delà, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.

Ces dispositions sont applicables pour les **retours** de disponibilités **dès le 01 janvier 2020**. La durée des périodes de disponibilité antérieures au 1er janvier 2020 est prise en compte pour son application.

Généralisation de l'entretien professionnel et prise en compte de la valeur professionnelle (pour les entretiens de 2020)

Articles 6, 6bis, 6ter, 6terA et 6quinquies de loi 83-634 du 13 juillet 1983

Remplacement de la notion de notation par la notion d'appréciation de la valeur professionnelle.

Articles 17 de loi 83-634 du 13 juillet 1983

La valeur professionnelle se fonde sur une évaluation qui doit comprendre un compte rendu qui est communiqué au fonctionnaire.

Art. 76 de loi 84-53 du 26 janvier 1984

Le 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 afférents au compte personnel de formation.

Le compte rendu de l'entretien ne sera plus obligatoirement porté à la connaissance de la CAP (à partir de l'année 2021). En revanche, à la demande du fonctionnaire, la CAP peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail

Les collectivités ont **1 an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes** pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents (**1607 heures**). Ces règles rentreront en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition.

- Bloc communal : élection 03/2020 : définition des règles jusqu'en mars 2021 pour une application au plus tard au 01/01/2022
- Bloc départemental : élection 03/2021 : définition des règles jusqu'en mars 2022 pour une application au plus tard au 01/01/2023
- Bloc régional : élection 12/2021 : définition des règles jusqu'en décembre 2022 pour une application au plus tard 01/01/2023

Abaissement des contributions patronales lors d'un détachement de la FPE vers la FPT

Art. 46 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984

Dans le cas où le fonctionnaire est détaché auprès d'une collectivité ou d'un établissement relevant de la FPT ou de la FPH, le taux de la contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé peut être abaissé par décret.

Possibilité de déroger au remboursement dans le cadre d'une mise à disposition de fonctionnaires d'état vers la FPT ou la FPH

Art. 42 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984

Dans le cas où le fonctionnaire est mis à disposition auprès d'une collectivité ou d'un établissement relevant de la FPT ou de la FPH, Il est dérogé à la règle de remboursement de la mise à disposition dans des conditions fixées par décret.

Ici encore, l'objectif est de favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers le versant territorial en diminuant le niveau de contribution pour la constitution des droits à pension de l'agent à celui d'un fonctionnaire territorial.

Les dispositions soumises à la parution d'un décret d'application en conseil d'Etat

Autorisation spéciales d'absences (ASA) liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux

Art. 21 de loi 83-634 du 13 juillet 1983

Art. 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

Les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit.

Ces ASA sont applicables aux agents contractuels.

Attention, les anciennes ASA adoptées par délibération perdurent jusqu'à la parution du décret.

Suppression de la notion de fonctionnaire intégré et non intégré pour les TNC

Art. 104 de loi 84-53 du 26 janvier 1984

La nouvelle rédaction de l'article 104 emporte la suppression de la notion de fonctionnaire intégré ou non. Toutefois, le fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficie, 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.

Un décret viendra préciser les conditions d'application du présent article, notamment les dérogations à la présente loi rendues nécessaires par la nature de ces emplois.

Entretien de carrière

Création nouvel article 108-3-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

Les agents occupant un emploi présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière.

Aménagement horaire pour allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

Fin de l'exonération des charges des FMPE lorsque la suppression du poste a été faite en raison d'une décision qui s'impose à la collectivité

Art. 97 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

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.

Ce que la loi a ajouté : cet article 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.

Ces dispositions entreront à **la parution du décret d'application** attendu dans le cadre de l'article 15 de la loi 2019-828 (de recrutement des contractuels).

Promotion des policiers municipaux blessés ou décédés en service

Création art .L412-56 du code des communes

Les policiers municipaux ayant accompli **un acte de bravoure** dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur et en outre être nommés dans un cadre d'emplois supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans ces mêmes circonstances.

Ils peuvent également être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont été grièvement blessés **dans l'exercice de leurs fonctions**.

Par ailleurs, et à **titre posthume**, les fonctionnaires stagiaires dans l'un des cadres d'emplois de la police municipale mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions peuvent être titularisés dans leur cadre d'emplois.

Les promotions prononcées conduisent, en tout état de cause, à attribuer aux intéressés un indice supérieur à celui qui était le leur avant cette promotion.

La rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et assurance chômage pour les agents publics

Instauration à titre expérimental de la rupture conventionnelle dans la fonction publique pour les fonctionnaires. La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- Aux fonctionnaires stagiaires ;
- Aux agent ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité. Les montants (minimal et maximal) de l'indemnité seront fixés par décret.

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Le fonctionnaire qui, **dans les six années suivant la rupture conventionnelle**, est recruté en tant qu'agent public afin d'occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale est tenu de **rembourser** à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Par ailleurs, est étendu aux agents publics volontairement privés d'emploi, le bénéfice de l'assurance chômage, mais dans des conditions cependant plus restrictives que dans le secteur privé. Sont concernés :

- Les agents publics démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire,
- Les agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle.

Phases de mise en œuvre : le dispositif de rupture conventionnelle sera appliqué à titre expérimental pendant 6 ans, à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025. L'organisation de la procédure ainsi que les modalités d'application du dispositif aux agents bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée seront définies par décret.

Création d'un congé de proche aidant

Création de l'art. 57-10°bis et modification de l'art.54 de loi 84-53 du 26 janvier 1984

Ce congé, non rémunéré, est d'une durée de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Il est fractionnable ou peut être pris sous la forme d'un temps partiel. Le fonctionnaire n'est pas rémunéré pendant cette période. 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.

Les dispositions relatives aux pièces nécessaires à l'octroi d'un tel congé ne seront transposables à la FPT que lorsque les dispositions réglementaires d'applications seront parues permettant un renvoi à l'article D3142-8 du code du travail ou reprenant ces dispositions.

De plus, les cas d'examen prioritaires de demande de mutation définis à l'article 54 de la loi 84-53 sont complétés par les demandes de mutation émanant d'un proche aidant.