

**STATUT**  
LIVRET D'INFORMATION

**LA LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019  
DE TRANSFORMATION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE**

**Les dispositions d'application immédiate**

# SOMMAIRE

<b>Sommaire</b>	<b>p. 1</b>
<b>Propos introductifs</b>	<b>p. 6</b>
<b>1ère PARTIE : Les dispositions relatives aux agents contractuels de droit public</b>	<b>p. 8</b>
<b>I/ L'élargissement des cas de remplacement des agents publics momentanément indisponibles</b>	<b>p. 9</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 9
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 10
C/ Tableau de synthèse des cas de remplacement des agents publics momentanément indisponibles (article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984)	p. 11
<b>II/ L'ouverture de la portabilité du CDI de droit public aux trois versants de la fonction publique</b>	<b>p. 12</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 12
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 12
<b>III/ La suppression de l'obligation de nomination en qualité de stagiaire des agents contractuels lauréats de concours</b>	<b>p. 13</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 13
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 13
<b>2ème PARTIE : Les dispositions relatives à la carrière</b>	<b>p. 14</b>
<b>I/ Egalité professionnelle et tableau d'avancement</b>	<b>p. 15</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 15
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 15
<b>II/ Le maintien des droits à avancement des fonctionnaires placés en congé parental et en disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans</b>	<b>p. 16</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 16
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 16
<b>III/ Le double détachement en vue d'accomplir un stage de formation</b>	<b>p. 17</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 17
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 18

<b>3ème PARTIE : Les dispositions relatives aux congés et indisponibilités physiques</b>	<b>p. 19</b>
<b>I/ La création du congé de proche aidant</b>	<b>p. 20</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 20
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 20
<b>II/ Les modifications relatives à la période de préparation au reclassement</b>	<b>p. 21</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 21
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 22
<b>4ème PARTIE : Les dispositions relatives à la discipline</b>	<b>p. 23</b>
<b>I/ La suppression des conseils de discipline de recours des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public</b>	<b>p. 24</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 24
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 24
<b>II/ L'introduction de la radiation du tableau d'avancement dans l'échelle des sanctions du 2ème groupe et ses modalités d'application</b>	<b>p. 24</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 24
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 25
<b>III/ Les modifications relatives aux modalités d'effacement du dossier administratif des sanctions des 2ème et 3ème groupes</b>	<b>p. 26</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 26
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 26
<b>IV/ La portée de la rétrogradation et de l'abaissement d'échelon</b>	<b>p. 26</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 26
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 27
<b>V/ La révocation du sursis</b>	<b>p. 27</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 27
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 27
<b>VI/ La protection des témoins dans la procédure disciplinaire</b>	<b>p. 28</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 28
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 28

**5ème PARTIE : Les dispositions relatives aux droits et obligations** **p. 29**

**I/ L'ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires** **p. 30**

**A/ Le rappel des dispositions antérieures** **p. 30**

**B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique** **p. 30**

**II/ L'encadrement du droit de grève** **p. 30**

**A/ Le rappel des dispositions antérieures** **p. 30**

**B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique** **p. 31**

**6ème PARTIE : Les modifications relatives à la fin de fonction** **p. 34**

**I/ La décharge de fonction** **p. 35**

**A/ Le rappel des dispositions antérieures** **p. 35**

**B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique** **p. 36**

**7ème PARTIE : Les modifications relatives aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi** **p. 37**

**I/ L'élargissement de la possibilité de reclassement des FMPE** **p. 38**

**A/ Le rappel des dispositions antérieures** **p. 38**

**B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique** **p. 38**

**II/ La durée de prise en charge et la dégressivité de rémunération** **p. 39**

**A/ Le rappel des dispositions antérieures** **p. 39**

**B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique** **p. 39**

**III/ Le terme de la période de prise en charge financière** **p. 40**

**A/ Le rappel des dispositions antérieures** **p. 40**

**B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique** **p. 40**

**IV/ L'admission de plein droit de l'agent à la retraite** **p. 41**

**A/ Le rappel des dispositions antérieures** **p. 41**

**B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique** **p. 41**

<b>V/ Tableaux récapitulatifs de l'entrée en vigueur de la dégressivité de la rémunération des FMPE et de la fin de leur prise en charge</b>	<b>p. 42</b>
<b>VI/ La création du projet personnalisé</b>	<b>p. 44</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 44
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 44
<b>VII/ La rémunération des FMPE lorsqu'ils exercent des missions temporaires</b>	<b>p. 44</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 44
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 45
<b>VIII/ Les conséquences du non-respect de ses obligations par le fonctionnaire</b>	<b>p. 45</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 45
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 45
<b>8ème PARTIE : Les modifications relatives à la formation</b>	<b>p. 46</b>
<b>I/ La formation au management pour les nouveaux encadrants</b>	<b>p. 47</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 47
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 48
<b>II/ La formation et le bilan de compétence pendant les congés de maladie</b>	<b>p. 48</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 48
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 49
<b>9ème PARTIE : Les modifications relatives à la rémunération</b>	<b>p. 50</b>
<b>I/ L'inapplication du jour de carence pour les congés de maladie liés à l'état de grossesse</b>	<b>p. 51</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 51
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 51
<b>II/ Le régime indemnitaire</b>	<b>p. 51</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 51
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 52

<b>III/ La publication des hautes rémunérations</b>	<b>p. 52</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 52
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 53
<b>IV/ La répartition du supplément familial de traitement en cas de séparation des parents</b>	<b>p. 53</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 53
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 54
<b>V/ La rémunération des apprentis</b>	<b>p. 54</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 54
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 54
<b>10ème PARTIE : Les modifications relatives au télétravail</b>	<b>p. 55</b>
<b>I/ L'introduction du télétravail ponctuel</b>	<b>p. 56</b>
A/ Le rappel des dispositions antérieures	p. 56
B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique	p. 56

## Introduction

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (JORF n° 182 du 7 août 2019) s'articule autour de 5 titres principaux :

- ☛ Titre 1er : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics ;
- ☛ Titre II : Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines ;
- ☛ Titre III : Simplifier le cadre de gestion des agents publics ;
- ☛ Titre IV : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- ☛ Titre V : Renforcer l'égalité professionnelle ;

Cette loi entend, comme le souligne l'étude d'impact relatif au projet de loi de transformation de la fonction publique (mars 2019), « **transformer la fonction publique en procédant à la modernisation du statut des fonctionnaires et en leur donnant les moyens d'exercer pleinement leurs missions** ».

**Comportant 95 articles, 65 articles de la loi impactent directement la fonction publique territoriale et ses employeurs** : élargissement du recours aux agents contractuels, réforme des instances du dialogue sociale (CAP, fusion des CT et CHSCT, etc.), réforme du cadre déontologique, harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires, suppression des instances disciplinaires de recours, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mesures favorisant la mobilité des agents publics, réforme relative aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap, etc.

Par ailleurs, au-delà de ce volet législatif, un important arsenal réglementaire est en attente de publication : plus d'une cinquantaine de décrets d'application sont attendus d'ici le premier trimestre 2020 afin de rendre effectives de nombreuses dispositions de la loi.

En outre, le Gouvernement ayant reçu du Parlement l'autorisation de légiférer, des ordonnances – dans un délai de 12 à 24 mois à compter de la publication de la loi – doivent être prises dans des domaines aussi importants que la protection sociale, les instances médicales, la médecine agréée et de prévention, l'aptitude physique, ou encore la formation, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique, etc.

**En conséquence, si cet aggiornamento législatif et réglementaire impacte d'ores et déjà matériellement le droit de la fonction publique territoriale, il ne s'agit que d'une première étape à de nombreuses réformes à venir.**

Le présent document a pour objet de présenter les mesures d'application immédiate de la loi de transformation de la fonction publique, c'est-à-dire celles qui sont applicables à compter de la publication de la loi.

En effet, l'entrée en vigueur de cet arsenal juridique s'échelonne dans le temps, et il est possible de recenser :

- ☛ des mesures d'application immédiate ;
- ☛ des mesures applicables à compter du 1er janvier 2020 ;
- ☛ des mesures applicables à compter du 1er février 2020 ;
- ☛ des mesures applicables à compter du 1er janvier 2021 ;
- ☛ des mesures applicables à l'issue du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales ;
- ☛ des mesures applicables en vue du prochain renouvellement général des instances, en 2022 ;
- ☛ des mesures dont la loi subordonne l'entrée en vigueur à la publication d'un décret ;
- ☛ des mesures qui devront donner lieu à une adaptation des dispositions réglementaires en vigueur.

**Ainsi, ce document sera enrichi, au fur et à mesure de l'entrée en vigueur des dispositions de la loi et de la publication des décrets et des ordonnances, par des analyses et études complémentaires proposées par les centres de gestion de l'Occitanie.**



## **1ère PARTIE :**

### **Les dispositions relatives aux agents contractuels de droit public**

# I/ L'ÉLARGISSEMENT DES CAS DE REMPLACEMENT DES AGENTS PUBLICS MOMENTANÉMENT INDISPONIBLES

## A/ Le rappel des dispositions antérieures

L'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale énumère **EXHAUSTIVEMENT** la liste des cas de remplacement des agents publics momentanément indisponibles.

Jusqu'à la loi de transformation de la fonction publique, il s'agissait des situations suivantes :

- ☞ temps partiel ;
- ☞ congé annuel ;
- ☞ congé de maladie, de grave ou de longue maladie,
- ☞ congé de longue durée ;
- ☞ congé de maternité ou pour adoption ;
- ☞ congé parental ;
- ☞ congé de présence parentale,
- ☞ congé de solidarité familiale ;
- ☞ congé pour 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 sanitaire ;
- ☞ tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Cet article ne prévoyait pas notamment les cas des absences liées à la disponibilité, ce qui rendait difficile le remplacement de ces agents voire pouvait même dissuader les autorités territoriales d'octroyer ces disponibilités.

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 22-II de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 22-II de la loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984.

### **Cet article élargit les cas de recrutement des agents contractuels de droit public en remplacement d'agents publics momentanément absents pour une courte durée.**

En effet, outre les situations précitées, l'article 3-1 prévoit dorénavant qu'il est également possible de remplacer un agent public momentanément indisponible dans les situations supplémentaires suivantes :

- ☞ en détachement de courte durée,
- ☞ en disponibilité de courte durée (d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales)
- ☞ en 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,
- ☞ en congé régulièrement octroyé en application du I de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (CITIS),
- ☞ en congés octroyés en application de l'article 57.

**A SOULIGNER :** la loi du 6 août 2019 élargit à l'ensemble des congés énumérés à l'article 57 les possibilités de remplacement sur le fondement juridique de l'article 3-1.

## C/ Tableau de synthèse des cas de remplacement des agents publics momentanément indisponibles (article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984) :

Dispositions antérieures à la loi TFP	Nouvelles dispositions
<p><b>Cas de remplacement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ temps partiel ;</li> <li>☞ congé annuel ;</li> <li>☞ congé de maladie ;</li> <li>☞ congé de grave ;</li> <li>☞ congé de longue maladie ;</li> <li>☞ congé de longue durée ;</li> <li>☞ congé de maternité ou pour adoption ;</li> <li>☞ congé parental ;</li> <li>☞ congé de présence parentale ;</li> <li>☞ congé de solidarité familiale ;</li> <li>☞ congé pour 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 sanitaire ;</li> <li>☞ tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.</li> </ul>	<p><b>Cas de remplacement (liste exhaustive) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ temps partiel ;</li> <li>☞ détachement de courte durée,</li> <li>☞ disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,</li> <li>☞ 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,</li> <li>☞ congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;</li> <li>☞ congés octroyés en application de l'article 57 : <ul style="list-style-type: none"> <li>*congé annuel ;</li> <li>*congé de maladie ordinaire ;</li> <li>*congés pour accidents de service ou maladie contractée en service ;</li> <li>*congé de longue maladie ;</li> <li>*congé de longue durée ;</li> <li>*temps partiel thérapeutique ;</li> <li>*congé de maternité ou pour adoption ;</li> <li>*congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;</li> <li>*congé de formation professionnelle ;</li> <li>*congé pour VAE ;</li> <li>*congé pour bilan de compétence ;</li> <li>*congé pour formation syndicale ;</li> <li>*congé pour formation CHSCT (2 jours) ;</li> <li>*congé 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 ;</li> <li>*congés en cas d'infirmité contractée ou aggravée au cours d'une guerre ;</li> <li>*congé de solidarité familiale ;</li> <li>*congé de proche aidant ;</li> <li>*congé pour siéger, comme représentant d'une association ou d'une mutuelle ou dans une instance, consultative ou non, auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale</li> <li>*congé pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale ;</li> </ul> </li> <li>☞ congé de présence parentale ;</li> <li>☞ congé parental ;</li> <li>☞ tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.</li> </ul>

## II/ L'OUVERTURE DE LA PORTABILITÉ DU CDI DE DROIT PUBLIC AUX TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

La portabilité du CDI de droit public a été créée par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique afin de favoriser la mobilité géographique ou fonctionnelle des agents recrutés en CDI.

La portabilité permettait à l'employeur public qui le souhaitait de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée avec un autre employeur public, dès lors qu'il s'agissait d'exercer des fonctions de la même catégorie hiérarchique. La portabilité du CDI n'était pas un droit pour l'agent mais une faculté pour l'employeur qui le recrute.

**La portabilité n'était prévue qu'au sein de la fonction publique territoriale.**

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 71-II de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 71-II de la loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 3-5 de la loi du 26 janvier 1984.

Dorénavant, **la portabilité du CDI est ouverte entre les trois versants de la fonction publique.**

En effet, l'article 3-5 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que « 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'Etat 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 ».

### **A SOULIGNER :**

**Cette disposition a pour objectif d'améliorer les perspectives de «carrière» des agents contractuels recrutés en CDI et de diversifier le vivier de recrutement des employeurs publics.**

En effet, la proportion de contractuels en CDI au sein de chaque fonction publique est respectivement de : (rapport n° 1924 de Mme Chalas, page 135)

- ☞ 55 % dans la fonction publique de l'État ;
- ☞ 33,7 % dans la fonction publique territoriale ;
- ☞ 46,6 % dans la fonction publique hospitalière.

## **III/ LA SUPPRESSION DE L'OBLIGATION DE NOMINATION EN QUALITÉ DE STAGIAIRE DES CONTRACTUELS LAURÉATS DE CONCOURS**

### **A/ Le rappel des dispositions antérieures**

La loi précitée du 12 mars 2012 avait introduit à l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 l'obligation selon laquelle lorsqu'un agent contractuel de droit public recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 et inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobaient l'emploi occupé, il devait, au plus tard au terme de son contrat, être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale se trouvait en situation de compétence liée : elle avait l'obligation de nommer stagiaire l'agent contractuel lauréat du concours.

### **B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique**

Article 24 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 24 de la loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984.

Dorénavant, cette obligation de nomination en qualité de stagiaire des agents contractuels de droit public lauréats de concours ne s'impose plus à l'autorité territoriale : **il s'agit d'une simple possibilité.**

**IMPORTANT :** en revanche, conformément au nouvel article 3-4, si l'autorité territoriale décide de nommer l'agent en qualité de fonctionnaire stagiaire, l'obligation préalable de publicité de vacance d'emploi ne s'applique plus.

## **2ème PARTIE :**

### **Les dispositions relatives à la carrière**

## I/ EGALITÉ PROFESSIONNELLE ET TABLEAU D'AVANCEMENT

Cette disposition est prévue au titre V de la loi de transformation de la fonction publique. Comme le souligne le rapport n° 1924 de Mme E. Chalas, ce titre vise à renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Il transpose notamment plusieurs mesures de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre des annonces du Président de la République relatives à la grande cause du quinquennat consacrée à l'égalité homme-femme.

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Le tableau d'avancement de grade est établi par arrêté de l'autorité territoriale.

Il est établi par ordre de mérite, après avis de la commission administrative paritaire compétente, soit par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'ensemble des promouvables, soit après sélection par voie d'examen professionnel.

Le tableau d'avancement est unique et annuel, en prenant en compte l'année civile.

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 85-II de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 85-II de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984.

**Cet article oblige à prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement de grade.**

Il précise que dans le cas d'un avancement de grade au choix, le tableau annuel d'avancement de grade doit dorénavant préciser :

- ☞ la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables ;
- ☞ la part respective des femmes et des hommes parmi les agents inscrits sur le tableau annuel qui sont susceptibles d'être promus.



## II/ LE MAINTIEN DES DROITS À AVANCEMENT DES FONCTIONNAIRES PLACÉS EN CONGÉ PARENTAL ET EN DISPONIBILITÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DE MOINS DE 8 ANS

Cette disposition met également en œuvre l'accord précité du 30 novembre 2018 en visant à supprimer les inégalités dans les déroulements de carrière en maintenant les droits à l'avancement en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant.

Une étude menée par le Centre d'études de l'emploi et du travail pour le compte de la DGAFP et le Défenseur des droits a montré l'effet négatif de la maternité sur la carrière des femmes, dont la progression dans l'échelle des rémunérations est rendue plus difficile.

Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/ecarts-de-re-munerations-entre-femmes-et-hommes-dans-la-fonction-publique-sous-prisme-des-inegalites>).

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Jusqu'au 7 août 2019, l'agent en congé parental conservait ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental était considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

De même, jusqu'au 7 août 2019, le fonctionnaire en disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans devait justifier de l'exercice d'une activité professionnelle pour conserver, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade.

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 85-II de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 85-II de la loi du 6 août 2019 modifie les articles 72, 75 et 75-1 de la loi du 26 janvier 1984.

A compter du 8 août 2019, **les droits à avancement d'échelon et de grade sont maintenus pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière au titre de l'une des deux positions ou des deux.**

**Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois.**

La limite de 5 ans s'applique également lorsqu'au cours de sa carrière, le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'une période de disponibilité au cours de laquelle ses droits à l'avancement sont maintenus en raison de l'exercice d'une activité professionnelle.

Les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans accordées avant l'entrée en vigueur de la présente loi (8 août 2019) sont exclues de ces nouvelles dispositions qui s'appliqueront, le cas échéant, à compter du renouvellement de ces périodes.

**Exemple :**

Un agent en congé parental du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2021 par périodes successives de 6 mois puis en disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2023 bénéficiera d'un maintien de ses droits à avancement d'échelon et de grade de 4 ans.

**Exemple :**

Un agent en congé parental du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2021 par périodes successives de 6 mois puis en disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025 bénéficiera d'un maintien de ses droits à avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans au lieu de 6 ans.

**Exemple :**

Un agent en congé parental du 1er janvier 2018 au 31 janvier 2020 par périodes successives de 6 mois bénéficiera d'un maintien de ses droits à avancement d'échelon et de grade de :

- ☞ du 1er janvier 2018 au 30 juin 2018 soit 6 mois à 100% = 6 mois ;
  - ☞ du 1er juillet 2018 au 31 décembre 2018 soit 6 mois à 100% = 6 mois ;
  - ☞ du 1er janvier 2019 au 30 juin 2019 soit 6 mois à 50% = 3 mois ;
  - ☞ du 1er juillet 2019 au 31 décembre 2019 soit 6 mois à 50% = 3 mois ;
  - ☞ du 1er janvier 2020 au 31 janvier 2020 soit 1 mois à 100% = 1 mois ;
- soit un total de 1 an 7 mois.

## III/ LE DOUBLE DÉTACHEMENT EN VUE D'ACCOMPLIR UN STAGE DE FORMATION

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Jusqu'au 7 août 2019, compte tenu du principe d'interdiction du double détachement, un agent détaché sur emploi fonctionnel et par exemple éligible à la promotion interne d'administrateur devait réintégrer son cadre d'emplois des attachés territoriaux puis être détaché pour stage en tant qu'administrateur avant de pouvoir, après sa titularisation, être à nouveau détaché sur l'emploi fonctionnel.

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 70 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 70 de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984.

Cet article précise que **lorsqu'un fonctionnaire territorial, déjà en détachement dans un cadre d'emplois ou un emploi, est éligible à la promotion interne, il peut être maintenu en détachement pour la durée du stage à la condition que le premier détachement aurait légalement pu intervenir si l'agent avait été titularisé dans son nouveau cadre d'emplois.**

### Exemple :

Cet article permet à un attaché hors-classe détaché dans l'emploi de DGS d'une collectivité de 40000 habitants et inscrit sur la liste d'aptitude d'accès au grade d'administrateur par la voie de la promotion interne, d'effectuer son stage probatoire dans ce grade, tout en restant détaché sur l'emploi fonctionnel qu'il occupe, sachant qu'il aurait pu être détaché sur l'emploi de DGS s'il avait été administrateur titulaire.

### Exemple :

L'agent titulaire du grade d'attaché hors-classe dans une collectivité X, détaché dans l'emploi de DGS d'une collectivité Y et inscrit sur la liste d'aptitude d'accès au grade d'administrateur par la voie de la promotion interne sera détaché stagiaire et évalué dans la collectivité X tout en continuant à exercer les fonctions de DGS.

### Exemple :

Un rédacteur détaché sur un emploi de cabinet et qui bénéficie d'une nomination au grade d'attaché par la voie de la promotion interne, pourra continuer à être détaché sur l'emploi de cabinet et être, en même temps, détaché pour l'accomplissement du stage avant titularisation.

### Exemple :

Cette disposition ne trouve pas à s'appliquer dans le cas d'un adjoint administratif principal de 1ère classe détaché dans une structure privée (ex. Société publique locale) et lauréat de la promotion interne au grade de rédacteur. Cet agent ne pourrait pas bénéficier d'un double détachement.

En effet, l'article 70 du décret précité précise que le double détachement n'est possible que lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi. Or, la référence au cadre d'emploi ou emploi renvoie au système de la carrière de la fonction publique comme le prévoit l'article 48 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : « Les emplois sont classés par les statuts particuliers, par grade, à l'intérieur de chaque cadre d'emplois, emploi ou corps.

Les cadres d'emplois, emplois ou corps groupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. »

## **3ème PARTIE :**

### **Les dispositions relatives aux congés et indisponibilités physiques**

## I/ LA CRÉATION DU CONGÉ DE PROCHE AIDANT

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Ce congé n'existait pas jusqu'à présent dans la fonction publique territoriale. Il a déjà été institué dans le secteur privé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 40-III de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 40-III de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Dorénavant, **le congé de proche aidant est étendu aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires** qui peuvent en bénéficier pour une durée de trois mois renouvelable et 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. Les agents contractuels de droit public sont exclus de ce dispositif.

Les personnes visées par le Code du travail sont les suivantes :

- ☞ le conjoint ;
- ☞ le concubin ;
- ☞ le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ☞ un ascendant ;
- ☞ un descendant ;
- ☞ un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale (pour le versement des prestations familiales) ;
- ☞ un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- ☞ un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ☞ une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Ce congé 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 en 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.

### **IMPORTANT : statut de proche aidant et mobilité**

L'article 25-II de la loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 et inscrit la prise en compte de la qualité de proche aidant dans les règles de priorité qui régissent les mobilités entre les collectivités et établissements.

Ainsi, les fonctionnaires qui ont la qualité de proche aidant au sens du Code du travail font partie des catégories d'agents (avec les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles ou les fonctionnaires handicapés) dont les demandes de mutation ou de changement de position administrative sont examinées en priorité par l'autorité territoriale.

L'article 94-XX de la loi du 6 août 2019 précise que ces dispositions s'appliquent nonobstant toute disposition statutaire contraire.

## **II/ LES MODIFICATIONS RELATIVES À LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT**

### **A/ Le rappel des dispositions antérieures**

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a mis en place une période de préparation au reclassement afin d'accompagner les agents devenus inaptes et dont les besoins de reconversion sont avérés.

Ce dispositif fait partie intégrante de la procédure de reclassement, après engagement de l'agent à le suivre.

A cet effet, l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 disposait que « 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 ».

Ce dispositif est complété par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions qui modifie le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 40-III de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 40-III de la loi du 6 août 2019 modifie et complète l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984.

L'article 40-III précité **élargit le droit à la période de préparation au reclassement qui n'est plus seulement réservée au fonctionnaire reconnu inapte (par le comité médical départemental).**

En effet, l'article 85-1 prévoit dorénavant que « 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 ».

## **4ème PARTIE :**

### **Les dispositions relatives à la discipline**



## I/ LA SUPPRESSION DES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS DES FONCTIONNAIRES ET DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019, le fonctionnaire ou l'agent contractuel de droit public à l'encontre duquel avaient été prononcées certaines sanctions avait la possibilité d'introduire un recours à l'encontre de cette sanction devant le conseil de discipline de recours.

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 32-II de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 32-II de la loi du 6 août 2019 modifie les articles 14, 23 et 136 de la loi du 26 janvier 1984 et supprime les articles 90 bis et 91 de ladite loi.

Dorénavant, **la procédure disciplinaire d'appel est supprimée** : en effet, les conseils de discipline de recours, y compris s'agissant des sanctions prononcées à l'encontre des agents contractuels de droit public, disparaissent.

Ainsi, les agents qui souhaiteront contester une sanction auront uniquement la possibilité de saisir directement le Tribunal administratif territorialement compétent.

**A NOTER** : cette disposition s'applique aux sanctions prononcées à compter du 7 août 2019. Pour celles prononcées avant cette date, un recours devant le conseil de discipline de recours est encore possible.

## II/ L'INTRODUCTION DE LA RADIATION DU TABLEAU D'AVANCEMENT DANS L'ÉCHELLE DES SANCTIONS DU 2ÈME GROUPE ET SES MODALITÉS D'APPLICATION

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de la loi du 6 août 2019, le deuxième groupe de sanctions disciplinaires comprenait l'abaissement d'échelon et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours maximum.

De même, il n'était pas possible de prononcer deux sanctions à l'encontre d'un même agent.

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 31-III de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 31-III de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984.

### **Cet article introduit la radiation du tableau d'avancement dans les sanctions du 2ème groupe.**

Cette nouvelle sanction, et uniquement celle-ci, peut être prononcée à titre principal ou à titre complémentaire des sanctions des 2ème et 3ème groupes.

**Cette nouvelle sanction n'est applicable qu'aux fonctionnaires titulaires**, et non pas aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels de droit public, pour lesquels l'échelle des sanctions est inchangée.

#### Nouvelle échelle des sanctions des fonctionnaires titulaires

1ère groupe	Avertissement
	Blâme
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours
2ème groupe	Radiation du tableau d'avancement
	Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
3ème groupe	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
	Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans
4ème groupe	Mise à la retraite d'office
	Révocation

## III/ LES MODIFICATIONS RELATIVES AUX MODALITÉS D'EFFACEMENT DU DOSSIER ADMINISTRATIF DES SANCTIONS DES 2ÈME ET 3ÈME GROUPES

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Les modalités d'effacement du dossier administratif des sanctions des 2ème et 3ème groupes n'étaient précisées par aucune disposition législative.

L'article 31 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 prévoyait que l'agent, à l'encontre duquel avait été prononcée une sanction du 2ème ou 3ème groupe, pouvait, après 10 années de services effectifs à compter de la date de la sanction, introduire auprès de l'autorité territoriale une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction ne subsiste à son dossier. Si le comportement général de l'intéressé avait donné satisfaction depuis la sanction dont il avait fait l'objet, l'autorité faisait droit à sa demande, après avis du conseil de discipline.

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 31-III de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 31-III de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984.

Cet article introduit la possibilité pour le fonctionnaire, qui a fait l'objet d'une sanction des 2ème et 3ème groupes, **de demander à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire de supprimer toutes les mentions relatives à la sanction dans son dossier administratif, et cela après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction.**

Un refus ne pourra lui être opposé qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue au cours de cette période.

## IV/ LA PORTÉE DE LA RÉTROGRADATION ET DE L'ABAISSEMENT D'ÉCHELON

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Jusqu'au 7 août 2019, n'étaient pas précisées par la loi les modalités de rétrogradation et d'abaissement d'échelon.

Ainsi, sans précision, une rétrogradation ou un abaissement d'échelon n'étaient pas nécessairement prononcés à l'échelon ou grade immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 31-III de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 31-III de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984.

Cet article vient préciser les modalités d'abaissement d'échelon et de rétrogradation.

Ainsi, **l'abaissement d'échelon devra intervenir à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.**

**La rétrogradation interviendra, quant à elle, au grade immédiatement inférieur, et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.**

**A SOULIGNER :** la précision de la portée et des modalités de mise en œuvre de l'abaissement d'échelon et de la rétrogradation vise à sécuriser les pratiques des administrations et à consacrer dans la loi les solutions adaptées retenues par la jurisprudence et qui représentent une garantie pour les agents.

## V/ LA RÉVOCATION DU SURSIS

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Jusqu'au 7 août 2019, seule l'intervention d'une sanction disciplinaire du 2ème ou 3ème groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraînait la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire n'avait été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier était dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il avait bénéficié du sursis.

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 31-III de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 31-III de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984.

Cet article modifie les règles d'application du sursis.

Dorénavant, **l'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours (1er groupe) ou d'une sanction des 2ème et 3ème groupes, pendant une période de cinq ans après le prononcé d'une exclusion temporaire, entraîne la révocation du sursis.**

De plus, la loi vient préciser que le fonctionnaire qui n'a pas fait l'objet, pendant cette période de cinq ans, d'une sanction, autre que l'avertissement ou le blâme, est définitivement dispensé de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

## VI/ LA PROTECTION DES TÉMOINS DANS LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Préalablement à l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019, la personne citée en tant que témoin dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un fonctionnaire n'avait pas la possibilité de se faire assister par une tierce personne de son choix.

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 31-I de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 31-I de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983.

Cet article vise à renforcer la protection des témoins dans le cadre de procédures disciplinaires. Ainsi, **toute personne ayant la qualité de témoin et qui s'estime victime d'agissements constitutifs de discrimination ou de harcèlement de la part du fonctionnaire convoqué devant une instance disciplinaire peut demander à être assistée d'une tierce personne de son choix.**

## **5ème PARTIE :**

### **Les dispositions relatives aux droits et obligations**

## I/ L'AJOUT DE L'ÉTAT DE GROSSESSE AUX CRITÈRES NE PERMETTANT AUCUNE DISTINCTION ENTRE FONCTIONNAIRES

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 énumère la liste des discriminations prohibées. Si la jurisprudence – tant nationale que communautaire - censurait déjà toute discrimination liée à l'état de grossesse (cf. par exemple en matière de licenciement : CJCE, 11 octobre 2007, Mme Paquay, n° C-460/06 CAA Marseille, 3 avril 2012, Mme R., n° 10MA01254), elle ne figurait pas dans la liste précitée de l'article 6.

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 81 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 81 de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983.

#### **Cet article inscrit l'état de grossesse dans la liste des discriminations interdites.**

Il est donc désormais précisé qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

## II/ L'ENCADREMENT DU DROIT DE GRÈVE

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

**Le droit de grève peut se définir comme la cessation collective et concertée du travail pour la défense des intérêts professionnels, ou en vue d'appuyer des revendications professionnelles.**

Reconnu par l'article 10 de la loi du 13 juillet 1983 qui dispose que « les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent », le juge administratif considère par ailleurs que ce droit constitue une liberté fondamentale au sens de l'article L. 521-2 du code de justice administrative (CE, 10 mai 2016, Syndicat CGT des personnels des transports urbains toulousains, n° 399076).

Le cadre juridique du droit de grève varie selon l'importance démographique de la collectivité :

☞ pour les communes de plus de 10000 habitants, il convient de se reporter aux dispositions du Code du travail (articles L. 2512-1 à 5) ;

☞ pour les communes de moins de 10000 habitants, il n'existe pas de disposition particulière réglementant l'exercice du droit de grève (QE n° 10075 du 23 janvier 2014, JO Sénat du 30 octobre 2014, p. 2434) : néanmoins, les agents de ces communes peuvent exercer leur droit de grève, dans les conditions déterminées par l'autorité territoriale, sous le contrôle, le cas échéant, du juge de l'excès de pouvoir.

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 56 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 56 de la loi du 6 août 2019 crée un article 7-2 au sein de la loi du 26 janvier 1984.

### Objectifs de ces nouvelles dispositions

Ces nouvelles dispositions ont pour objet **d'inscrire dans un cadre négocié avec les organisations syndicales représentatives l'encadrement du droit de grève** pour :

- ☞ assurer la continuité du service public,
- ☞ la sauvegarde de l'ordre public,
- ☞ renforcer le droit des usagers,
- ☞ responsabiliser les personnes grévistes.

### Services concernés

Ces dispositions concernent certains services publics locaux désignés par l'autorité territoriale parmi **les services limitativement énumérés** que sont :

- ☞ la collecte et le traitement des déchets des ménages,
- ☞ le transport public de personnes,
- ☞ l'aide aux personnes âgées et handicapées,
- ☞ l'accueil des enfants de moins de trois ans,
- ☞ l'accueil périscolaire,
- ☞ la restauration collective et scolaire.



Ces dispositions sont d'application directe mais sont conditionnées par l'engagement de négociations préalables en vue de la signature d'un accord.

### **L'exigence d'un accord**

L'organisation des services précités est négociée entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances où s'exerce la participation des fonctionnaires (comités techniques\*, commission administrative paritaire, CHSCT\*...) compétents en matière d'organisation et de fonctionnement des services.

\*Comités sociaux territoriaux à partir du prochain renouvellement général des instances.

Pour les communes de moins 50 agents, ce sont les représentants syndicaux au comité technique du centre de gestion.

L'accord porte principalement sur la **définition des prestations minimales** du ou des services concernés, nécessaires à la satisfaction des besoins essentiels des usagers et à la préservation de l'ordre public.

Il doit :

- ☞ définir les fonctions et le nombre d'agents indispensables au déroulement du service ;
- ☞ prévoir l'adaptation et l'organisation du service à définir en cas de perturbation prévisible et organiser les affectations des agents présents.

A l'issue d'une période maximale de 12 mois, si les négociations aboutissent, une délibération viendra approuver le protocole d'accord signé, après avis du CT.

A défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, l'assemblée délibérante détermine par délibération quels services, fonctions et nombre d'agents sont indispensables afin de garantir la continuité du service public.

### **Déclaration d'intention**

Lorsqu'un préavis de grève est déposé, les agents territoriaux exerçant leurs fonctions dans les services indispensables :

- ☞ doivent déclarer au plus tard quarante-huit heures avant leur intention de participer à la grève, (comprenant au moins un jour ouvré)

### **Exemple :**

**Pour une grève le lundi** la déclaration devra se faire **au plus tard le jeudi soir.**

**Pour une grève le mardi** la déclaration devra se faire **au plus tard le samedi soir.**

**Pour une grève le jeudi** la déclaration devra se faire **au plus tard le lundi soir.**

- ☞ peuvent y renoncer au plus tard vingt-quatre heures avant le début de la grève.
- ☞ lorsqu'ils y participent mais qu'ils renoncent à la poursuivre jusqu'à son terme, ils le déclarent auprès de l'autorité territoriale vingt-quatre heures avant la reprise de leur service.

**IMPORTANT :** ne sont concernés par la déclaration d'intention que les agents exerçant dans les services mentionnés dans le protocole.

Les informations issues de ces déclarations individuelles sont couvertes par le secret professionnel et exclusivement utilisées pour l'organisation du service durant la grève.

A cet effet l'autorité territoriale peut désigner la(s) ou les personne(s) chargée(s) de l'organisation du service.

En outre, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève qu'ils exercent ce droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme, afin d'éviter tout risque manifeste de désordre dans l'exercice du service.

L'agent peut rejoindre la grève ultérieurement à condition de le faire au début d'une période de travail et pour toute la durée de cette période.

**A SOULIGNER :** le législateur a ainsi entendu mettre fin aux possibilités de grève perlée, qui constitue un usage abusif du droit de grève.

Enfin, les sanctions disciplinaires se limitent aux trois cas suivants :

- ☞ un agent gréviste qui n'a pas déclaré son intention de participer à la grève ;
- ☞ un agent qui, de façon répétée, a omis d'informer son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service ;
- ☞ un agent qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service.

## **6ème PARTIE :**

### **Les modifications relatives à la fin de fonction**

# I/ LA DÉCHARGE DE FONCTION

## A/ Le rappel des dispositions antérieures

Les emplois de direction sont des emplois permanents des collectivités territoriales et des établissements publics qui :

- ☞ sont limitativement énumérés par les textes ;
- ☞ et dont les missions sont strictement définies.

Compte tenu du degré de responsabilité qui repose sur les agents occupant un emploi de direction, leur recrutement obéit à des règles spécifiques, et notamment au regard des modalités de recrutement :

- ☞ par la voie du détachement (article 53 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- ☞ ou par la voie du contrat (article 47 de la loi du 26 janvier 1984).

Par conséquent, la fin des fonctions sur un emploi fonctionnel obéit également à des règles spécifiques, qui traduisent la nature particulière de ces emplois, en accordant, selon le cadre, une protection renforcée des agents concernés.

La procédure de décharge de fonction, c'est-à-dire l'interruption anticipée du détachement à l'initiative de l'autorité territoriale, obéit aux règles prévues par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984.

La procédure de décharge prévoit un délai impératif de carence de 6 mois : en effet, conformément à l'article 53, il ne peut être mis fin à un détachement sur un emploi fonctionnel qu'**après un délai de six mois suivant** :

- ☞ **soit la nomination dans l'emploi de l'agent détaché ;**
- ☞ **soit la désignation de l'autorité territoriale** (élection ou réélection : CE, 21 juillet 2006, Commune d'Epinal, n° 279502).

**Il s'agit d'un délai minimal OBLIGATOIRE** dont la méconnaissance entache d'illégalité la procédure.

En ce sens :

- ☞ la procédure de décharge de fonctions ne peut donc être engagée pendant ce délai de six mois ;
- ☞ la lettre d'invitation à l'entretien doit être expédiée au-delà de ce délai (CAA de Lyon, 6 mai 2003, Mme Goyard, n° 98LY01603) ;
- ☞ aucun arrêté ne peut être formalisé dans ce délai, même si sa date d'effet est postérieure aux six mois (CAA Nancy, 3 février 2005, Mme T., n° 02NC00302 ; CE, 24 juillet 2006, Commune d'Epinal, n° 279502).

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 77 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 77 de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984.

**Cet article a pour objectif d'organiser cette période transitoire des 6 mois**, en apportant de nouvelles garanties aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel, en renforçant les obligations des autorités territoriales qui envisagent de décharger l'agent.

Dorénavant, **pendant ce délai de six mois, lorsque l'autorité territoriale souhaite décharger l'agent, elle permet à celui-ci de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.**

**A SOULIGNER :** la loi ne définit pas ces modalités, qui sont librement appréciées par l'autorité territoriale. Elle renvoie seulement aux moyens de la collectivité, qui vont varier d'une collectivité à une autre (moyens financiers, matériels, etc.).

Par ailleurs, dans ce cadre, 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.

**A SOULIGNER :** il s'agit d'une simple possibilité, et non d'une obligation.

Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il porte notamment sur :

- ☞ les missions ;
- ☞ les moyens ;
- ☞ ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi ;
- ☞ et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité ;
- ☞ la gestion du temps de travail ;
- ☞ la rémunération du fonctionnaire ;

**A souligner : cette nouvelle disposition est issue d'un amendement (Sénat – n° 171) qui explique ainsi la raison d'être de cette disposition :**

« Depuis la création des emplois fonctionnels de direction dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, la procédure de fin de détachement créée par l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est devenue une réalité dans la carrière de nombreux fonctionnaires territoriaux occupant les emplois de direction.

Du caractère exceptionnel qu'elle pouvait présenter lors de sa création, cette procédure est devenue fréquente. Elle est aussi perçue, très souvent, comme une possibilité simple de mettre fin à la relation existante entre l'autorité et le directeur général. De ce fait, les professionnels qui accompagnent les agents en procédure de fin de détachement s'emploient à favoriser la mobilité et non à s'enfermer dans des logiques de contentieux inutiles.

Cet amendement  **vise à favoriser la mobilité sans générer de coût supplémentaire. Le « délai de 6 mois » pourrait s'appliquer comme une période de préavis préalable à l'enclenchement de la procédure permettant d'engager les démarches en vue d'une mobilité. Un protocole négocié pourrait organiser cette période de transition ».**

## **7ème PARTIE :**

### **Les modifications relatives aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi**

## I/ L'ÉLARGISSEMENT DE LA POSSIBILITÉ DE RECLASSEMENT DES FMPE

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Lorsqu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné.

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 CNFPT.

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 78 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 78 de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

**Cet article prévoit désormais la possibilité d'un reclassement du FMPE dans un autre versant de la fonction publique (FPE et FPH).**

En effet, dorénavant, pendant la période de maintien en surnombre de un an, 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.

## II/ LA DURÉE DE PRISE EN CHARGE ET LA DÉGRESSIVITÉ DE RÉMUNÉRATION

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Pendant la période de prise en charge, le FMPE recevait 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 était 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.

Il y avait donc maintien de la rémunération pendant deux ans, pour ensuite appliquer une dégressivité de 5% par an, jusqu'à atteindre une rémunération plancher de 50%. Cette prise en charge était par ailleurs « illimitée ».

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 78 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 78 de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

La rémunération est dorénavant **maintenue à hauteur de 100% uniquement la première année.**

De plus, la dégressivité de la rémunération est modifiée : en effet, **elle passe de 5% à 10% par an** dès la fin de la première année de prise en charge.

De même, **elle n'est plus plafonnée à 50% de la rémunération** : elle s'applique chaque année pendant dix ans, c'est-à-dire jusqu'à l'épuisement de la rémunération.

**A SOULIGNER :** cette nouvelle dégressivité est la contrepartie de l'obligation renforcée d'accompagnement par les centres de gestion ou le CNFPT des fonctionnaires vers le retour à l'emploi (cf. infra VI - Le projet personnalisé).



### III/ LE TERME DE LA PÉRIODE DE PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE

#### A/ Le rappel des dispositions antérieures

La prise en charge financière du FMPE était « illimitée », c'est-à-dire qu'elle ne comportait pas une durée maximale, si ce n'est l'atteinte de la limite d'âge légale du fonctionnaire.

En effet, si la dégressivité de la rémunération était enfermée dans un délai maximum de douze ans au-delà de laquelle il n'était plus possible de réduire la rémunération (plancher de 50%), la prise en charge se poursuivait même au-delà de la douzième année.

#### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 78 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 78 de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 97-IV de la loi du 26 janvier 1984.

Dorénavant, le fonctionnaire est pris en charge pour une période de 10 ans maximum, ce qui correspond à la période de prise en charge financière du fonctionnaire avec une dégressivité de 10% à compter de la deuxième année de prise en charge :

- ☞ 1ère année : 100% de la rémunération ;
- ☞ 2ème année : 90% de la rémunération ;
- ☞ 3ème année : 80% de la rémunération ;
- ☞ 4ème année : 70% de la rémunération ;
- ☞ 5ème année : 60% de la rémunération ;
- ☞ 6ème année : 50% de la rémunération ;
- ☞ 7ème année : 40% de la rémunération ;
- ☞ 8ème année : 30% de la rémunération ;
- ☞ 9ème année : 20% de la rémunération ;
- ☞ 10ème année : 10% de la rémunération.

**Au terme de la période de prise en charge financière**, le fonctionnaire est :

- ☞ **licencié** : il s'agit d'une perte de plein droit de la qualité de fonctionnaire, sans qu'elle ne soit motivée par un non-respect des obligations incombant au fonctionnaire ;
- ☞ **ou**, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, **radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite** (cf. infra).

**A SOULIGNER** : la loi de transformation de la fonction publique a prévu des dispositions transitoires : cf. E – Tableaux récapitulatifs

## IV/ L'ADMISSION DE PLEIN DROIT DE L'AGENT À LA RETRAITE

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

L'agent pouvait être pris en charge jusqu'à ce qu'il atteigne la limite d'âge légale pour travailler dans la fonction publique, même si l'agent remplissait les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Rappel de la limite d'âge légale :

Pour les fonctionnaires nés :	Le fonctionnaire sera mis à la retraite d'office à :
Avant le 1er juillet 1951	65 ans
Du 1er juillet 1951 au 31 décembre 1951	65 ans et 4 mois
En 1952	65 ans et 9 mois
En 1953	66 ans et 2 mois
En 1954	66 ans et 7 mois
A compter du 1er janvier 1955	67 ans

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 79 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 79 de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 97-IV de la loi du 26 janvier 1984.

Dorénavant, **dès que l'agent peut bénéficier de l'octroi d'une pension de retraite à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.**

**A SOULIGNER :** les fonctionnaires remplissant les conditions susvisées au 7 août 2019 ou qui les rempliront au plus tard le 6 février 2020 seront radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite au plus tard le 6 février 2020.

## V/ TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA DÉGRESSIVITÉ DE LA RÉMUNÉRATION DES FMPE ET DE LA FIN DE LEUR PRISE EN CHARGE

### Deux modalités de règles sont prévues :

- ☞ les règles relatives à la prise en charge des FMPE à compter du 7 août 2019 ;
- ☞ les règles transitoires pour les FMPE dont le début de la prise en charge est antérieur à la date du 7 août 2019.

FMPE pris en charge à compter du 7 août 2019			
Fonctionnaires concernés	Impact sur la prise en charge	Fondement juridique	Remarques
Fonctionnaires dont la prise en charge commence à compter du 7 août 2019	La réduction de 10 % par an de la rémunération débute à partir de la 2ème année suivant la date de prise en charge.	Articles 78 et 79 de la loi du 6 août 2019	<p><b>IMPORTANT</b> (article 97-I et IV de la loi du 26 janvier 1984) :</p> <p><b>Elaboration d'un projet personnalisé</b> dans les 3 mois à compter de la prise en charge. 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.</p> <p><b>Suppression de la prise en charge « illimitée » par le centre de gestion ou le CNFPT</b></p> <p><b>Suppression de la rémunération plancher</b> de 50 % ;</p> <p><b>Au terme de la période de prise en charge financière</b>, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.</p>

FMPE qui sont pris en charge à la date de publication de la loi, soit le 7 août 2019 Il convient de distinguer 4 situations			
Fonctionnaires concernés	Impact sur la prise en charge	Fondement juridique	Remarques
1 - FMPE pris en charge depuis moins de 2 ans à la date du 7 août 2019	La réduction de 10 % par an de la rémunération débute 2 ans après leur date de prise en charge	Articles 78 et 94-XVI-1° de la loi du 6 août 2019	<b>IMPORTANT</b> (Article 94-XVI-3° et 4°) de la loi du 6 août 2019 : <b>Elaboration d'un projet personnalisé</b> Les fonctionnaires pris en charge et le centre de gestion ou le CNFPT (pour les A+) disposent d'un délai de 6 mois à compter du 7 août 2019 pour élaborer conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi du fonctionnaire. <b>Appréciation de la durée de prise en charge</b> La durée de prise en charge constatée antérieurement au 7 août 2019 est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge (selon les modalités définies au IV dudit article 97 : licenciement ou retraite)
2 - FMPE pris en charge depuis 2 ans ou plus à la date du 7 août 2019	La réduction de 10 % par an entre en vigueur un an après la publication de la loi, soit le 7 août 2020	Articles 78 et 94-XVI-2° de la loi du 6 août 2019	
3 - FMPE pris en charge depuis plus de 10 ans à la date du 7 août 2019	La prise en charge cesse dans un délai d'un an à compter de cette même date	Articles 78 et 94-XVI-4° de la loi du 6 août 2019	<b>IMPORTANT :</b> Il s'agit d'une interruption de plein droit
4 - FMPE qui remplissent les conditions leur permettant de bénéficier d'une retraite de base à taux plein à la date du 7 août 2019 ou qui les remplissent dans les six mois suivant la publication de la loi	Les fonctionnaires sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite six mois après la publication de la loi	Article 79-II de la loi du 6 août 2019	<b>IMPORTANT :</b> Il s'agit d'une mise à la retraite d'office, de de plein droit

## VI/ LA CRÉATION DU PROJET PERSONNALISÉ

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

La loi prévoyait seulement que pendant la période de prise en charge, le fonctionnaire était tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement.

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 78 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 78 de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

### **Un projet personnalisé est dorénavant mis en place dans les 3 mois de la prise en charge pour favoriser le retour à l'emploi de l'agent.**

Ce projet est élaboré conjointement entre l'agent et le centre de gestion compétent ou le CNFPT. Ce projet doit fixer notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation que l'agent est tenu de suivre.

Par ailleurs, la loi leur ajoute un accès prioritaire aux actions de formations longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier, pour faciliter la reconversion des FMPE tant dans la fonction publique que dans le secteur privé.

**A souligner :** pour les FMPE pris en charge à la date du 7 août 2019 (date de publication de la loi), le projet personnalisé doit être mis en place au plus tard le 6 février 2020 (c'est-à-dire dans les six mois à compter de la publication de la loi)

## VII/ LA RÉMUNÉRATION DES FMPE LORSQU'ILS EXERCENT DES MISSIONS TEMPORAIRES

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Il n'y avait aucune disposition particulière.

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 78 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 78 de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

**Dorénavant, par dérogation aux règles relatives à l'application de la dégressivité, lorsque les FMPE exercent des missions temporaires, ils perçoivent pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade.**

Par ailleurs, 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 travaillée, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération prévue en application de la dégressivité.

Enfin, cette période d'accomplissement de missions temporaires est prise en compte dans la période de référence servant, à l'issue de cette mission, au calcul de sa rémunération.

## VIII/ LES CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DE SES OBLIGATIONS PAR LE FONCTIONNAIRE

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

La prise en charge pouvait cesser en cas de non-respect de manière grave et répétée des obligations incombant au FMPE.

Dans ce cas, le fonctionnaire pouvait être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite.

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 78 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 78 de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

Dorénavant, le centre de gestion ou le CNFPT peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, ses obligations liées à sa qualité de FMPE et, 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.**

## **8ème PARTIE :**

### **Les modifications relatives à la formation**

# I/ LA FORMATION AU MANAGEMENT POUR LES NOUVEAUX ENCADRANTS

## A/ Le rappel des dispositions antérieures

La reconnaissance du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie du fonctionnaire est inscrite à l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

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 organise l'exercice du droit à la formation (et notamment l'utilisation du compte personnel de formation) des agents territoriaux ainsi que la conduite de ces actions.

La formation professionnelle tout au long de la vie (dont le régime est précisé par le décret n°2008-512) comprend :

- ☞ des formations obligatoires (les formations d'intégration et les formations de professionnalisation) déclinées par le décret n°2008-512 du 29/05/2008.
- ☞ des formations facultatives (formation de perfectionnement, préparations aux concours et examens, formations personnelles, formation de lutte contre l'illettrisme, mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle).

Les formations obligatoires de professionnalisation comportent un volet spécifique (généralement dans les 6 mois) suivant l'affectation dans un poste à responsabilité et dont la durée est prévue par chaque statut particulier (généralement 3 jours extensibles à 10 jours).

Le contenu de ces formations est adapté aux emplois que les membres des cadres d'emplois ont vocation à occuper, compte tenu des missions définies par leurs statuts particuliers.

Sont considérés comme des postes à responsabilité :

- ☞ les emplois fonctionnels de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
- ☞ les emplois éligibles à la nouvelle bonification indiciaire figurant au 1° de l'annexe du décret n°2006-779.
- ☞ tous les emplois qualifiés comme tels par l'autorité territoriale après avis du comité technique.

En dehors de la formation de professionnalisation obligatoire suite à l'affectation sur un poste à responsabilité qui peut inclure partiellement cette notion, le « management » n'est jamais évoqué.



## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 64 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 64 de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983.

Désormais, **lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement tous les fonctionnaires quelle que soit leur catégorie bénéficient d'une formation au management.**

En effet, ce principe est reconnu comme un droit et cela de manière transversale aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

## II/ LA FORMATION ET LE BILAN DE COMPÉTENCE PENDANT LES CONGÉS DE MALADIE

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Conformément à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, les congés de maladie sont octroyés aux fonctionnaires atteints d'une affection qui les met dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, même s'ils demeurent statutairement en position d'activité.

Ainsi, le fait de ne pas être en service ou en fonction dans l'administration empêchait le fonctionnaire de suivre une formation. par ailleurs, selon le juge administratif, le fait de se rendre à une formation alors que l'agent était en congé maladie pouvait caractériser une faute disciplinaire (TA de Nice, 5 février 2010, M/L., n° 0703312)

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique est venue intégrer à la loi n°84-53 la période de préparation au reclassement (cf. III-B).

Le dispositif de la PPR pouvait être jugé insuffisamment efficace comme le soulignait le rapport au Sénat (« Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique » C. DI FOLCO, D. MARIE, 22/05/2019, p.54, proposition n°17). En effet, ce rapport préconisait d'étendre le dispositif -à l'image des droits des salariés du secteur privé- sans que les agents doivent reprendre leurs fonctions et ainsi leur permettre de suivre une formation qualifiante pendant leur congé pour raison de santé, sur la base du volontariat et avec l'accord du corps médical.

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 40 -III de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 40-III de la loi du 6 août 2019 crée l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Désormais, **il est instauré la possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétence pendant le congé pour raison de santé sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant.**

L'article 85-1 précise que « 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 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 loi du 26 janvier 1984, à savoir en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Les centres de gestion 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.

## **9ème PARTIE :**

### **Les modifications relatives à la rémunération**

## I/ L'INAPPLICATION DU JOUR DE CARENCE POUR LES CONGÉS DE MALADIE EN SITUATION D'ÉTAT DE GROSSESSE

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

La loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour l'année 2018 a réinstauré un « jour de carence » dans la fonction publique à compter du 1er janvier 2018.

Depuis cette date, le fonctionnaire ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de maladie ordinaire (article 115 de la loi précitée).

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 84 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 84 de la loi de transformation de la fonction publique modifie et complète l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour l'année 2018.

Dorénavant, **le jour de carence ne s'applique pas aux congés de maladie ordinaire, quelle que soit la maladie y compris lorsqu'elle n'est pas liée à la grossesse, accordés postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.**

## II/ LE RÉGIME INDEMNITAIRE

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Les collectivités territoriales et les établissements devaient délibérer pour maintenir le versement des primes aux agents concernés par un congé pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant.

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 29 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 29 de la loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

Désormais, **le régime indemnitaire doit être maintenu pendant les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.**

Il s'agit de la transposition dans la loi du 26 janvier 1984 de la règle prévue pour la fonction publique de l'Etat par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

L'article 88 précise en conséquence que les 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. Par conséquent, les résultats et la manière de servir de l'agent doivent être évalués seulement sur les périodes travaillées sans pouvoir être réduits à due proportion des durées de congés. Il convient ainsi de maintenir le régime indemnitaire des agents dans ces cas précis, et ce, même si la délibération fixant le régime indemnitaire de la collectivité prévoit une retenue en cas d'éloignement du service.

Enfin, l'article 88 précise également que le RIFSEEP peut permettre de tenir compte des résultats collectifs de service, sans en préciser les modalités d'application.

## III/ LA PUBLICATION DES HAUTES RÉMUNÉRATIONS

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Il n'y avait pas de cadre réglementaire spécifique.

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 37 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 37 de la loi de transformation de la fonction publique est une disposition autonome.

Dorénavant, **les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants devront publier de manière annuelle, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre.** Le nombre d'hommes et de femmes concernés devra également apparaître.

## IV/ LA RÉPARTITION DU SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT EN CAS DE SÉPARATION DES PARENTS

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Le droit au supplément familial de traitement est ouvert aux agents de la fonction publique territoriale au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant.

Le supplément familial de traitement est un accessoire obligatoire du traitement. Conformément à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, « les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ».

La réglementation ne prévoyait pas le cas de la garde alternée.

Une réponse ministérielle avait annoncé qu'un nouveau dispositif, comprenant le partage du SFT en cas de garde alternée, devait être mis en place en 2012 (QE n° 103011, JOAN 22 mars 2011, réponse 7 juin 2011).

Dans le même sens, le tribunal administratif de Melun avait estimé, par un jugement pour l'instant isolé, que le SFT devait être partagé en cas de garde alternée. Il devait être déterminé sur le chef de l'un ou l'autre des ex-conjoints et partagé entre eux au prorata des droits de garde des enfants dont ils ont la charge effective et permanente (TA de Melun, 26 janvier 2012, n° 0901835).

Une réponse ministérielle postérieure au jugement du TA de Melun (QE n° 3048, JOAN du 14 août 2012, réponse 29 janvier 2013) contredisait le jugement ainsi rendu et indiquait qu'en absence de réglementation, dans les situations de garde alternée entre deux fonctionnaires, aucun des deux parents n'avait la charge « effective et permanente » des enfants, le droit au versement du supplément familial de traitement ne leur étant donc pas ouvert.

## B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 41 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 41 de la loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983.

La nouvelle rédaction de l'article 20 vient entériner la jurisprudence administrative. Dorénavant, **en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du Code civil, 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.**

Cette règle est valable même lorsque l'un des deux parents n'est pas fonctionnaire. Dans ce cas, il ne s'agit pas d'un élément de rémunération soumis à cotisations sociales. La collectivité doit établir un mandat à concurrence de la somme due.

## V/ LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

La rémunération des apprentis était prévue par l'article L.6227-7 du Code du travail qui disposait que « l'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et fixé par décret, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé. Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage ».

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Articles 62 et 63  
de la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

Les articles 62 et 63 de la loi de transformation de la fonction publique modifient le Code du travail, ainsi que l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984.

L'article L.6227-7 du Code du Travail est abrogé.

A compter du 8 août 2019, et conformément aux articles L.6222-27 et suivants du Code du travail, **la rémunération des apprentis sera fixée en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Elle ne tiendra plus compte du niveau de diplôme préparé.**

Cette mesure a pour effet d'aligner le coût de l'apprentissage dans la fonction publique, par rapport au secteur privé. Néanmoins, elle ne fait pas obstacle au versement d'une majoration de rémunération, dans des conditions qui seront précisées par décret.

## **10ème PARTIE :**

### **Les modifications relatives au télétravail**



## I/ L'INTRODUCTION DU TÉLÉTRAVAIL PONCTUEL

### A/ Le rappel des dispositions antérieures

Le télétravail est organisé par l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ainsi que par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

L'article 2 du décret précité définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Le télétravail désigne ainsi une organisation régulière et durable.

### B/ Les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Article 49 de  
la loi  
n° 2019-828  
du 6 août 2019

L'article 49 de la loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 133 de la loi du 12 mars 2012.

Dorénavant, **l'employeur territorial aura la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail et non plus une période exclusivement régulière.** En effet, comme il est précisé dans le rapport n° 1924 (par Mme E. Chalas, 3 mai 2019), il s'agit d'une part d'une demande croissante des agents qui souhaitent pouvoir faire du télétravail ponctuel, et, d'autre part, cette mesure participe à la transformation et à la modernisation recherchée des services.

Cette mesure nécessite une adaptation du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature afin d'être applicable.

**COORDINATION RÉGIONALE DES CENTRES DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'OCCITANIE**

