

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LES POSITIONS ET LA GESTION ADMINISTRATIVE DES CARRIERES

PRISE EN COMPTE DE LA QUALITÉ DE PROCHE AIDANT DANS L'EXAMEN PRIORITAIRE DES DEMANDES DE MUTATION

Article 25 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

L'article 25 de la loi complète les **cas d'examen prioritaire de demandes de mutation** (article 54 de la loi du 26 janvier 1984) par les demandes de mutation émanant d'un fonctionnaire ayant la **qualité de proche aidant** au sens du Code du travail (article L. 3142-16 du Code du travail précité).

L'article 94 de la loi de transformation de la Fonction publique précise que cette disposition s'applique **nonobstant toute disposition statutaire contraire**.

ELARGISSEMENT DE LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT (PPR)

Article 40 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

La rédaction de l'article 85-1 de la loi n° 84-53 relatif à la période préparatoire au reclassement (PPR) pour les agents reconnus inaptes à leur grade est modifiée afin que cette période soit reconnue possible aux agents dès l'engagement d'une procédure visant à reconnaître leur inaptitude physique.

Ainsi, il est également prévu que le fonctionnaire qui le souhaite peut dorénavant mettre à profit **son congé pour raison de santé** pour **suivre, durant celui-ci, une formation ou un bilan de compétences**. Ces actions se feront sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant de l'agent.

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 présente loi.

MODIFICATION DES CONDITIONS DE RÉINTÉGRATION DES AGENTS AYANT PRIS UNE DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE LEUR CONJOINT OU PARTENAIRE DE PACS

Article 74 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020

La loi du 6 août 2019 modifie les conditions de réintégration des agents bénéficiant d'une disponibilité pour raisons familiales en opérant une distinction pour ceux ayant bénéficié d'une disponibilité pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS.

Les conditions de réintégration des autres disponibilités pour raisons familiales restent inchangées.

| Disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS | |
|--|--|
| AVANT | APRÈS |
| <p>Si disponibilité de MOINS DE 6 MOIS : Agent réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté sur l'emploi qu'il occupait antérieurement.</p> <p>Si disponibilité de PLUS DE 6 MOIS : Agent réintégré et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité.</p> | <p>Si disponibilité de MOINS DE 6 MOIS : Agent réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté sur l'emploi qu'il occupait antérieurement.</p> <p>Si disponibilité d'une durée comprise ENTRE 6 MOIS ET 3 ANS : Agent réintégré et réaffecté à la 1^{ère} vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité.</p> <p>Si disponibilité DE PLUS DE 3 ANS : Une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.</p> |

La durée des périodes de disponibilité antérieures au 1^{er} janvier 2020 sera prise en compte pour l'application de ces nouvelles dispositions.

CRÉATION D'UNE POSSIBILITÉ DE DOUBLE DÉTACHEMENT DANS LE CADRE D'UNE PROMOTION INTERNE

Article 70 de la loi 2019-828

Application immédiate

L'article 66 de la loi n° 84-53 est complété par un alinéa disposant que « Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la présente loi et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois. »

Cette disposition ne devrait donc concerner que les agents en cours de détachement sur un emploi fonctionnel, sur un emploi de collaborateur de cabinet ou sur un emploi de collaborateur de groupe d'élus.

Ainsi, il ne sera plus nécessaire de mettre un terme au détachement de ces agents pour permettre leur stagiatisation au titre de leur inscription sur liste d'aptitude de la promotion interne.

CRÉATION D'UN DÉTACHEMENT D'OFFICE POUR LES FONCTIONNAIRES EXERÇANT LEURS FONCTIONS AU SEIN D'UN SERVICE EXTERNALISÉ

Article 76 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Une nouvelle possibilité de détachement est prévue à l'article 15 de la loi n° 83-634.

Ainsi, lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires **est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un SPIC**, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être **détachés d'office, pendant la durée du contrat** liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, **sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée (CDI)** auprès de l'organisme d'accueil.

En cours de détachement, l'agent conserve la possibilité de demander à mettre fin à celui-ci :

- ▶ pour occuper un emploi au sein d'une administration
- ▶ ou pour être radié des cadres et bénéficier de l'indemnité de licenciement précitée.

A l'issue du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil :

- ▶ En cas de fin de contrat, l'agent aura le choix entre : sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son activité au sein de cette entité **ou** sa réintégration de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine s'il souhaite revenir au sein de la Fonction publique territoriale.
- ▶ Le détachement pourra être renouvelé en cas de renouvellement du contrat conclu entre la collectivité et la structure d'accueil.
- ▶ En cas de changement de co-contractant, l'agent sera détaché d'office auprès du nouvel organisme. Ce dernier sera tenu de reprendre les clauses substantielles du CDI du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

En cas de licenciement par la structure d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine.

La loi prévoit des **garanties quant à la rémunération des agents** (au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la structure d'accueil).

Les **services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil seront assimilés à des services effectifs** dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève l'agent.

Un décret en Conseil d'Etat déterminera les conditions d'application de ce nouveau détachement.

CONSERVATION DES DROITS À L'AVANCEMENT EN POSITION DE CONGÉ PARENTAL ET DE DISPONIBILITÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT

Article 85 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Le **congé parental** était considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Les dispositions de l'article 83 de la loi prévoient que le fonctionnaire placé en position de congé parental **conservera désormais ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans** pour l'ensemble de sa carrière. Cette période étant assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (article 75 de la loi du 26 janvier 1984).

En principe, lorsqu'un agent est placé hors de son administration d'origine en période de disponibilité, il cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement. Une dérogation à cette règle générale a été introduite par l'article 109 de la loi **pour la liberté de choisir son avenir professionnel, pour les agents qui exercent une activité professionnelle**.

L'article 85 de la loi de transformation de la Fonction publique étend cette dérogation au fonctionnaire bénéficiant d'une **disponibilité pour élever un enfant**. Dans cette position, il conservera maintenant, pendant **une durée maximale de cinq ans**, ses droits à l'avancement. Cette période étant également assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (article 72 de la loi du 26 janvier 1984).

Il est également créé un article 75-1 dans la loi du 26 janvier 1984 qui précise que lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, **au titre de ces deux positions**, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une **durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière**.

Exemple : *un fonctionnaire bénéficie d'un congé parental d'une durée de trois ans puis d'une disponibilité pour élever un enfant pour une période de cinq ans. Il est donc placé hors de son administration ou service d'origine pour une durée totale de huit ans.*

Il ne conservera ses droits à l'avancement que pour une durée totale de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

ELARGISSEMENT DU RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL

Article 49 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Les dispositions relatives au télétravail au sein de la fonction publique territoriale relèvent de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et 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.

La loi du 6 août 2019 modifie l'article 133 précité afin que celui-ci envisage dorénavant, de manière expresse, le recours au télétravail de manière ponctuelle, l'article 2 du décret du 11 janvier 2016 ne le prévoyant actuellement que de manière régulière.

Le décret précité devrait donc être modifié en conséquence (*cf. service-public.fr*)