

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

Focus :
Temps de travail,
rémunération/primes/indemnités,
discipline & droit de grève

PLAN :

Partie I – Le temps de travail

- I. La fixation des régimes du temps de travail avant l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique**
- II. La fixation des régimes du temps de travail après l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique**
 - A. Harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale
 - B. Aménagement horaire pour « allaitement »
 - C. Autorisation du recours ponctuel au télétravail

Partie II – Discipline

- I. L'harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires**
- II. La suppression des conseils de discipline de recours**
- III. La composition du conseil de discipline**
- IV. La révocation du sursis**
- V. L'effacement des sanctions disciplinaires dans le dossier individuel**
- VI. La protection des témoins**

Partie III – Rémunération / primes / indemnités

- I. Le supplément familial de traitement en cas de garde alternée**
- II. La rémunération des agents contractuels et la prise en compte des résultats collectifs**
- III. Le régime indemnitaire**
- IV. Instauration d'une indemnité de fin de contrat « prime de précarité »**
- V. Suppression de la journée de carence pour les agents en situation de grossesse**
- VI. La rémunération des apprentis**
- VII. Instauration d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle et allocations chômage**
 - A. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle
 - B. Extension du régime de l'assurance chômage aux agents publics

Partie IV – Encadrement du droit de grève

- I. La recherche d'un accord**
- II. La situation des agents grévistes**
- III. Les sanctions susceptibles d'être infligées**

Partie I : Le Temps de travail

REFERENCE :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, article 21
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, articles 7-1 et 136
- Loi n°2001-2 du 03 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, article 21
- Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 45, 46 et 47
- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
- Décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant 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
- Circulaire ministérielle du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique
- Analyse de la FNCDG, l'AMF et le CNFPT sur la loi de transformation de la fonction publique, août 2019

PREAMBULE :

Dans la fonction publique, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet. Ce décompte est réalisé sur une base annuelle de 1 607 heures de travail effectif, heures supplémentaires non comprises.

PRÉCISIONS

La durée annuelle du travail peut dépasser les 1 607 heures :

- Par le biais des heures supplémentaires en dépassement du travail effectué au-delà des 1 607 heures ou en dépassement du cycle de travail. Pour les fonctionnaires de catégories C et B, ces heures supplémentaires sont soit indemnisées soit récupérées (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires) ;
- Par l'attribution de jours de réduction du temps de travail (RTT) en contrepartie d'une durée de travail supérieure à 35 heures.

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique met fin aux régimes dérogatoires à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures autorisés dans la fonction publique territoriale. Cette disposition concerne l'ensemble des agents en relevant, à savoir les fonctionnaires, les stagiaires et les agents contractuels.

I. La fixation des régimes du temps de travail avant l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique

Au sein de la fonction publique territoriale, le régime de droit commun relatif au temps de travail est fixé par l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et précisé par l'article 1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature :

- « *La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. (...)* »

Les règles relatives au temps de travail (définition, durée, aménagement du temps de travail) sont fixées par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public.

PRÉCISIONS

La durée hebdomadaire du travail effectif doit respecter les garanties minimales définies à l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 précité :

- Ne pas dépasser ni 48 heures au cours d'une même semaine ni 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives,
- Le repos hebdomadaire, en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures consécutives,
- La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures,
- Les agents doivent bénéficier d'un repos minimum quotidien de 11 heures,
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures,
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures,
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

L'alinéa 3 de l'article 7-1 n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée autorise le maintien, par délibération expresse prise après avis du Comité technique, des avantages accordés avant 2001, lorsque ces derniers sont plus favorables aux agents. Chaque organe délibérant devait délibérer sur la mise en place des « 35 heures » ou sur le maintien de régimes plus favorables. Dès lors, il était possible de maintenir des régimes de travail avantageux, c'est-à-dire inférieurs à la durée légale du temps de travail (1607 heures).

II. La fixation des régimes du temps de travail depuis l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique

A. Harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale

Article 47 de la loi n°2019-828

Modifie les articles 7-1 et 136 de la loi n°84-53

L'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique vient harmoniser la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale (fonctionnaires, stagiaires, agents contractuels) en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

En conséquence, les assemblées délibérantes et les conseils d'administration devront redéfinir par délibération et dans le respect du dialogue social, de nouveaux cycles de travail conformes à la durée réglementaire du temps de travail.

Cela signifie notamment la suppression des dispositions locales réduisant cette durée du travail effectif et la disparition des congés extralégaux et autorisations d'absence non réglementaires.

Cette nouvelle disposition est également applicable aux agents contractuels.

ATTENTION : Cette abrogation ne concerne pas les régimes de travail spécifiques établis pour tenir compte des sujétions particulières liées à la nature des missions de certains agents publics (travail de nuit, travail le dimanche, travail en horaires décalés, travaux pénibles ou dangereux) ainsi que les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques (exemple : les cadres d'emplois de l'enseignement artistique et des sapeurs-pompiers professionnels).

Les collectivités disposent d'un délai de mise en conformité d'un an, à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes, à savoir au plus tard :

- En mars 2021 pour les communes et EPCI
- En mars 2022 pour les départements
- En décembre 2022 pour les régions

Ces nouvelles règles entreront en application au plus tard, le 1^{er} janvier suivant l'année de leur définition soit :

- Le 1^{er} janvier 2022 pour le bloc communal (élections municipales en mars 2020) ;
- Le 1^{er} janvier 2023 pour les départements (élections des conseillers départementaux en mars 2022) et les régions (élections des conseillers régionaux en décembre 2022).

B. Aménagement horaire pour « allaitement »

Article 46 de la loi n°2019-828

L'article 46 de la loi de transformation de la fonction publique crée une autorisation spéciale d'absence pour allaitement, dans la limite d'une heure par jour et sous réserve des nécessités de service.

Un décret en Conseil d'Etat est attendu et viendra préciser les modalités d'octroi.

C. Autorisation du recours ponctuel au télétravail

Article 49 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 133 de la loi n°2012-347

Décret n°2020-524 du 5 mai 2020

Le législateur est venu ajouter une précision sur le décret d'application relatif à la mise en œuvre du télétravail pour les fonctionnaires des trois versants (décret n°2016-151 du 11 février 2016). Désormais, à la demande de l'agent, il est possible de recourir au télétravail de manière ponctuelle.

Cette mesure tend à aligner les modalités du recours au télétravail avec le secteur privé puisque jusqu'ici, dans la fonction publique, le télétravail était restreint à une organisation régulière et durable.

A noter : Depuis le 16 mars 2020 et face à la situation sanitaire inédite, le télétravail constitue l'organisation du travail de droit commun dès lors que les activités peuvent être télétravaillées et ne relèvent pas du Plan de Continuité d'Activité. Le secrétaire d'Etat O. Dussopt a rappelé qu'il était juridiquement possible de mettre en œuvre le télétravail occasionnel, sans attendre la publication de ce décret, afin de garantir au mieux la continuité des services publics.

Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 est paru au Journal Officiel du 6 mai 2020. Il vient modifier 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. Il en assouplit ses modalités d'exercice et concerne les fonctionnaires ainsi que les agents contractuels.

1) Les modalités de mise en œuvre du télétravail :

Le décret n°2020-524 précise désormais deux possibilités de recours au télétravail, de manière régulière ou ponctuelle.

Le lieu d'exercice du télétravail est élargi, il peut s'organiser au domicile de l'agent, dans « *un autre lieu privé* » (*disposition nouvelle*) ou dans tout lieu à usage professionnel.

Une autorisation est délivrée à l'agent, qui peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ou bien un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation au supérieur hiérarchique. Cette autorisation prévoit le ou les lieux d'exercice du télétravail.

Il est désormais précisé que l'autorité territoriale dispose d'un délai d'un mois maximum à compter de la réception de la demande (ou à compter de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne des demandes est organisée) pour y répondre par écrit.

La quotité de temps de travail exercée en télétravail reste inchangée, les jours de télétravail ne pouvant pas dépasser trois jours par semaine et le temps de présence ne pouvant être inférieurs à deux jours. Néanmoins, il peut être dérogé à ce principe dans deux cas :

- Lorsqu'un agent dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient,
- « *Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site* » (*disposition nouvelle*).

Lorsqu'un agent demande l'utilisation de jours flottants de télétravail ou bien l'autorisation temporaire de télétravail accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, il peut être autorisé à utiliser son équipement informatique personnel.

Pour les agents en situation de handicap, l'autorité territoriale met en œuvre les aménagements de poste nécessaires sur le lieu de télétravail, le décret n°2020-524 précisant cependant une réserve. Les charges

consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne doivent pas être disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser les dépenses engagées par l'employeur.

2) La procédure de mise en œuvre du télétravail :

Il appartient à l'organe délibérant de fixer les règles d'organisation du télétravail (activités éligibles, règles en matière de protection des données, de temps de travail etc.).

Lorsque le télétravail s'effectue à domicile ou dans un autre lieu privé, le décret n°2020-524 précise qu'une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques est jointe à la demande de l'agent. Il appartient à l'assemblée délibérante de préciser les conditions dans lesquelles cette attestation est établie.

Si l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, le décret n°2020-524 indique que l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location de l'espace destiné au télétravail.

Les décisions de refus opposées au télétravail (demande initiale ou renouvellement ou interruption à l'initiative de l'administration) font l'objet d'une saisine de la CAP pour avis (agents titulaires) ou de la CCP (agents contractuels de droit public).

Le décret entre en vigueur le 7 mai 2020 et s'applique aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement à compter de cette date.

Partie II : Discipline

REFERENCES :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, article 29
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, articles 14, 23,89,90 et 136
- Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 31 et 32
- Analyse de la FNCDG, l'AMF et le CNFPT sur la loi de transformation de la fonction publique, août 2019

Les règles disciplinaires des fonctionnaires territoriaux sont fixées dans le Titre I du statut général (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires) et dans le Titre III (loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

La loi de transformation de la fonction publique vient modifier et compléter le droit disciplinaire applicable aux agents publics relevant de la fonction publique territoriale.

I. L'harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires

*Article 31 loi n°2019-828
Modifie l'article 89 de la loi n°84-53*

L'article 31 de la loi de transformation de la fonction publique vient harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la fonction publique.

La composition des sanctions disciplinaires, autour des quatre groupes, est désormais ainsi répartie (article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

1^{er} groupe	2^{ème} groupe	3^{ème} groupe	4^{ème} groupe
Avertissement	Abaissement d'échelon immédiatement inférieur (nouveau)	Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à indice égal ou inférieur (nouveau)	Mise en retraite d'office
Blâme	Exclusion de 4 à 15 jours	Exclusion de 16 jours à 2 ans	Révocation
Exclusion jusqu'à 3 jours	Radiation du tableau d'avancement (nouveau)		

PRÉCISIONS

Les modalités d'abaissement d'échelon et la rétrogradation sont précisées :

- Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur,
- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à indice égal ou inférieur.

La radiation du tableau d'avancement est introduite dans l'échelle des sanctions disciplinaires. Elle peut être prononcée à titre principal ou à titre complémentaire des sanctions du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe.

Cette mesure est d'**application immédiate**. Cette échelle de sanctions disciplinaires est applicable aux sanctions prononcées à compter du 8 août 2019.

II. La suppression des conseils de discipline de recours

*Article 32 de la loi n°2019-828
Abroge les articles 90bis et 91 de la loi n°84-53*

L'article 32 de la loi de transformation de la fonction publique supprime le conseil de discipline de recours, instance d'appel qui existait pour les fonctionnaires et les agents contractuels.
En cas de contestation de la sanction disciplinaire, l'agent public pourra toujours engager une procédure contentieuse en saisissant le juge administratif.

Cette mesure est d'**application immédiate**.

ATTENTION : Les sanctions prononcées jusqu'au 7 août 2019 peuvent faire l'objet d'un appel devant le conseil de discipline de recours, dans les conditions jusqu'alors en vigueur.

III. La composition du conseil de discipline

*Article 31 II de la loi n°2019-828
Modifie l'article 90 de la loi n°84-53*

L'article 31 de la loi de transformation de la fonction publique modifie la composition du conseil de discipline.

Les fonctionnaires de grade inférieur à celui de l'agent mis en cause pourront désormais siéger en conseil de discipline (article 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Cette disposition entrera en vigueur à compter du **prochain renouvellement général des instances**, soit après les élections professionnelles de 2022.

IV. La révocation du sursis

*Article 31 de la loi n°2019-828
Modifie l'article 89 de la loi n°84-53*

L'article 31 de la loi de transformation de la fonction publique complète les conditions d'application du sursis.

Pour rappel, l'exclusion temporaire de fonctions, privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel (article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours (1^{er} groupe) ou d'une sanction disciplinaire du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe pendant cinq ans après le prononcé de la première sanction disciplinaire révoque le sursis. La sanction sera dès lors applicable.

En revanche, si aucune sanction, autre qu'avertissement ou blâme, n'est prononcée durant la période de cinq ans, le sursis s'éteint et l'accomplissement de la sanction également.

Cette mesure est d'**application immédiate**.

V. L'effacement des sanctions disciplinaires dans le dossier individuel

*Article 31 de la loi n°2019-828
Modifie l'article 89 de la loi n°84-53*

L'article 31 de la loi de transformation de la fonction publique fixe de nouvelles conditions concernant l'effacement des sanctions dans le dossier individuel (article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Pour les sanctions du 2^{ème} et du 3^{ème} groupe et après dix ans de services effectifs à compter du prononcé de la sanction, l'agent public peut saisir l'autorité territoriale dont il relève afin de faire retirer toute mention de la sanction dans son dossier.

Un refus ne peut pas être opposé à l'agent, à la condition qu'aucune nouvelle sanction disciplinaire n'ait été prononcée durant la période de dix ans.

Cette mesure est d'**application immédiate**.

VI. La protection des témoins

Article 31 I de la loi n°2019-828

Modifie l'article 29 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Une nouvelle garantie pour les témoins est introduite par l'article 31 de la loi de transformation de la fonction publique.

Pour rappel, des témoins peuvent être entendus au cours d'un conseil de discipline, à la demande de l'employeur ou de l'agent poursuivi.

Toute personne ayant la qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire, qui s'estime victime d'agissements de la part du fonctionnaire visé par la procédure disciplinaire, peut demander à être assisté devant l'instance par d'un tiers relevant de son choix (article 29 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Les agissements sont définis aux articles 6, 6 bis, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (exemple : harcèlement, discrimination).

Cette mesure est d'**application immédiate**.

Partie III : Rémunération/primes/indemnités

REFERENCES :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, article 20
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, article 88 et 136
- Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 29 et 41
- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- Décret n°2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- Analyse de la FNCDG, l'AMF et le CNFPT sur la loi de transformation de la fonction publique, août 2019

Plusieurs mesures de la loi de transformation de la fonction publique viennent modifier les règles relatives à la rémunération des fonctionnaires et agents contractuels de droit public.

PRÉCISIONS

L'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 liste la composition de la rémunération des fonctionnaires :
« Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires ».

En vertu du principe de parité, la composition de la rémunération est identique pour les agents non titulaires de droit public (article 136 de la loi n°84-53).

I. Le supplément familial de traitement en cas de garde alternée

Article 41 loi n°2019-828

Modifie l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

L'article 41 de la loi de transformation de la fonction publique complète les règles de versement du Supplément Familial de Traitement (SFT).

En cas de garde alternée entre les deux parents, l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précise que le SFT est partagé entre eux, soit sur demande conjointe des parents ou bien en cas de désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

Cette mesure est d'application immédiate.

II. La rémunération des agents contractuels et la prise en compte des résultats collectifs

Article 28 I de la loi n°2019-828
Modifie l'article 20 de la loi n°83-634

De nouveaux critères en matière de rémunération ont été apportés par le législateur où désormais, la rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité territoriale qui **doit tenir compte** des fonctions exercées, de la qualification requise ainsi que de l'expérience professionnelle.

D'autre part, l'autorité territoriale **peut tenir compte** des résultats professionnels individuels et des résultats collectifs du service.

Le législateur introduit dans la loi n°83-634 des critères de rémunération des agents contractuels déjà définis par l'article 1-1 du décret n°88-145.

La nouveauté parmi ces critères d'appréciation concerne « les résultats collectifs du service ».

PRÉCISION

La rémunération des agents en CDI fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents en CDD auprès du même employeur sur un emploi permanent fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

Ces dispositions sont d'**application immédiate**.

III. Le régime indemnitaire

Article 29 I de la loi n°2019-828
Modifie l'article 88 de la loi n°84-53

Deux nouvelles dispositions viennent compléter les conditions de versement du régime indemnitaire (article 29 de la loi de transformation de la fonction publique) :

- Il peut être tenu compte des **résultats collectifs** du service dans le régime indemnitaire, en plus des **conditions d'exercice des fonctions** et de l'**engagement professionnel** ;
- Le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés maternité, paternité, adoption et accueil de l'enfant, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Les collectivités territoriales et les établissements publics n'ont donc plus besoin de délibérer pour le maintien du régime indemnitaire aux agents concernés.

Ces dispositions sont d'**application immédiate**.

IV. Instauration d'une indemnité de fin de contrat « prime de précarité »

Article 23 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Une indemnité de fin de contrat est instituée afin de **compenser la précarité** de la situation de certains agents contractuels ayant conclus des contrats :

- ❖ pour accroissement temporaire d'activité (article 3 alinéa 1 de la loi du 26 janvier 1984)
- ❖ pour remplacer un agent temporairement indisponible (article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984)
- ❖ pour faire face à une vacance d'emploi (article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984)
- ❖ pour pourvoir un emploi permanent (article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984).

Les contrats de projet et les contrats pour accroissement saisonnier d'activité ne sont pas concernés.

Elle s'inspire de l'indemnité de fin de contrat prévue par le Code du Travail pour les salariés du secteur privé.

Cette indemnité est limitée aux contrats conclus pour pourvoir des emplois permanents ou non permanents d'une **durée inférieure ou égale à un an** et dont la **rémunération brute globale est inférieure à un plafond** fixé par décret.

Cette prime n'est **pas due** lorsqu'au terme du contrat ou de la durée d'un an, les agents sont :

- ❖ nommés fonctionnaires stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours
- ❖ bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau CDD ou CDI au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Ces dispositions s'appliqueront aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021. **Un décret en Conseil d'État est attendu.**

V. Suppression de la journée de carence pour les agents en situation de grossesse

Article 84 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 115 II de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018

La journée de carence ne s'applique plus dans le cas d'un **arrêt de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé maternité**.

Cette disposition est d'application immédiate.

VI. La rémunération des apprentis

Article 63 de la loi n°2019-828

Abroge l'article L.6227-7 du Code du travail

Article 18 III de la loi n°2019-828

Décret n°2020-478 du 24 avril 2020

Le législateur vient aligner les modalités de rémunération du secteur public sur celles du secteur privé. Désormais, le nouvel article L.6227-27 du Code du travail vient s'appliquer aux apprentis du secteur public ; à ce titre, il est reconnu :

- la **possibilité de fixer contractuellement ou conventionnellement** un salaire plus élevé que celui prévu règlementairement,
- la variation du montant toujours en fonction de l'âge du bénéficiaire mais également en fonction de **sa profession ou des cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage** (il n'est plus fait référence à l'ancienneté et le niveau de diplôme préparé).

TABLEAU DES REMUNERATIONS - ANNEE 2019

Ages	Niveau CAP			Niveau Bac			A partir de Bac + 2		
	ANNEE DU CONTRAT								
	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}
16 - 17 ans	27%	39%	55%	37%	49%	65%	47%	59%	75%
	410,73 €	593,28 €	836,67 €	562,85 €	745,40 €	988,79 €	714,97 €	897,52 €	1 140,92 €
18 - 20 ans	43%	51%	67%	53%	61%	77%	63%	71%	87%
	654,12 €	775,82 €	1 019,22 €	806,25 €	927,94 €	1 171,34 €	958,37 €	1 080,07 €	1 323,46 €
21 - 25 ans	53%	61%	78%	63%	71%	88%	73%	81%	98%
	806,25 €	927,94 €	1 186,55 €	958,37 €	1 080,07 €	1 338,67 €	1 110,49 €	1 232,19 €	1 490,80 €
26 ans et +		100%			110%			120%	
		1 521,22 €			1 673,34 €			1 825,46 €	
N.B. 100% du SMIC au 1 ^{er} janvier 2019 =			1 521,22 €						
Horaire brut =			10,03 €						

Rémunérations des apprentis du secteur public depuis le 8 août 2019

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	27%	39%	55%
	410,73 €	593,28 €	836,67 €
18 - 20 ans	43%	51%	67%
	654,12 €	775,82 €	1 019,22 €
21 - 25 ans	53%	61%	78%
	806,25 €	927,94 €	1 186,55 €
26 ans et +	100%	100%	100%
	1 521,22 €	1 521,22 €	1 521,22 €
N.B. 100% du SMIC au 1 ^{er} janvier 2019 = 1 521,22 €			

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est revalorisé de 1,2%, portant ainsi le nouveau montant du SMIC mensuel brut à 1 539,42 €. De fait, la rémunération des apprentis du secteur public a également été revalorisée comme suit :

Rémunérations des apprentis du secteur public depuis le 1 ^{er} janvier 2020			
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	27% 415,64 €	39% 600,37 €	55% 846,68 €
18-20 ans	43% 661,95 €	51% 785,10 €	67% 1 031,41 €
21-25 ans	53% 815,89 €	61% 939,04 €	78% 1 200,74 €
26 ans et +	100% 1 539,42 €	100% 1 539,42 €	100% 1 539,42 €

N.B. 100% du SMIC au 1^{er} janvier 2020 = 1 539,42 €

Les employeurs publics peuvent désormais attribuer une rémunération plus favorable aux apprentis que celui prévu réglementairement, par la voie conventionnelle ou contractuelle.

PRÉCISION

Cette possibilité devrait rester à la marge en raison des contraintes budgétaires que rencontrent les collectivités territoriales et les établissements publics. En effet, l'ajustement des effectifs s'effectue plutôt la baisse.

De plus, la majoration de rémunération était déjà perçue par les employeurs publics comme «contraignante» en ce qu'ils devaient majorer le salaire des apprentis, alors même qu'ils ne bénéficiaient pas de contrepartie financière (contrairement au secteur privé).

L'article L.6227-1 du Code du travail, modifié par l'article 18 III de la loi du 6 août 2019 précise que les organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale peuvent, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels, conclure des contrats d'apprentissage dans les mêmes conditions que les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé.

Pour mémoire, les modalités de rémunération des apprentis du secteur public sont alignées sur celles du droit commun prévues pour le secteur privé. De facto, les modalités de rémunération des apprentis du secteur public non industriel et commercial sont elles-mêmes alignées sur celles du droit commun prévues pour le secteur privé.

À ce titre, le décret n°2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial est venu ajouter des précisions concernant la rémunération des apprentis **pour les contrats conclus à compter du 27 avril 2020 dans le secteur public non industriel et commercial.**

Désormais, les apprentis du secteur public non industriel et commercial se voient appliquer les dispositions des articles D.6222-26 et suivants du Code du travail, qui prévoient, entre autres, que :

- Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation, selon les modalités du tableau en page 15.
- Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.
- Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.
- Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.
- Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération

Également, le décret du 24 avril 2020 **supprime les majorations obligatoires de 10% ou 20%** des salaires des apprentis du secteur public non industriel et commercial pour les employeurs publics.

Toutefois, si l'obligation est supprimée, ces derniers conservent **la possibilité** de continuer à appliquer cette majoration auprès de leurs apprentis.

VII. Instauration d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle et allocations chômage

A. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

*Article 72 de la loi n°2019-828
Disposition autonome*

Le législateur instaure la rupture conventionnelle pour les contractuels en CDI et, à partir de 2020, son expérimentation pour les fonctionnaires titulaires jusqu'au 31 décembre 2025.

La signature de la convention de rupture, par l'agent et l'autorité territoriale, fixe le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle que percevra l'agent concerné. Néanmoins, ce montant ne pourra pas être inférieur à un montant fixé par décret.

De plus, le fonctionnaire qui, **dans les 6 années suivants la rupture conventionnelle**, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi **au sein de l'établissement avec lequel il est convenu**

d'une rupture conventionnelle est tenu de rembourser à cet établissement, **au plus tard dans les deux ans** qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Deux décrets et un arrêté sont venus préciser les conditions et les montants de cette indemnité :

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique,

Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles,

Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Pour plus de détails, se référer au focus « *Formation et mobilité* ».

B. Extension du régime de l'assurance chômage aux agents publics

Article 72 IV de la loi n°2019-828

Disposition autonome

Le législateur a prévu une **extension du régime de l'assurance chômage** aux agents publics en cas :

- De privation involontaire d'emploi ou assimilée,
- D'une rupture conventionnelle,
- Ou d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration donnant droit à une indemnité de départ volontaire.

Cette disposition entrera en vigueur lors de la publication d'un **décret en Conseil d'Etat**.

Partie IV : Encadrement du droit de grève

Article 56 de la loi n°2019-828

Crée un article 7-2 de la loi n°84-53

L'objectif de cet article est de permettre aux services de s'organiser (préavis), de limiter l'impact de la grève sur le service (la grève débute dès la reprise de service) et d'éviter les grèves perlées.

I. La recherche d'un accord

Le législateur est venu aménager l'exercice du droit de grève dans certains services publics au travers de **la signature d'un accord** entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances de dialogue social, afin d'assurer la continuité du service public dont l'interruption en cas de grève contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

Sont concernés, les services publics :

- Collecte et traitement des déchets des ménages
- Transport public de personnes
- Aide aux personnes âgées et handicapées
- Accueil des enfants de moins de 3ans
- Accueil périscolaire
- Restauration collectivité et scolaire

Cet accord déterminera les fonctions et le nombre d'agents indispensables pour assurer la continuité du service public, les conditions d'organisation du travail en cas de perturbation prévisible, ainsi que les conditions d'affectation des agents au sein du ou des services.

Si cet accord est signé entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales, l'assemblée délibérante de la collectivité approuve l'accord.

A défaut d'accord dans les 12 mois qui suivent le début des négociations, une délibération de l'assemblée intervient et détermine les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables.

Pour rappel, à défaut de signature d'un accord entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales, ou à défaut d'une délibération de l'assemblée, l'obligation de « déclaration individuelle de grève » ne s'applique pas.

II. La situation des agents grévistes

Lorsqu'un préavis de grève a été déposé, les agents des services précités **uniquement**, ont l'obligation d'informer l'autorité territoriale au plus tard **48 heures** avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré.

Il s'agit là d'une déclaration individuelle d'intention du droit de grève. Cette information ne peut être utilisée que pour l'organisation du service durant la grève et est couverte par **le secret professionnel**.

Les agents qui ont indiqué leur intention de participer à la grève et qui renoncent à y prendre part doivent en informer l'autorité territoriale au plus tard **24 heures** avant l'heure prévue de leur participation. De même, les grévistes qui décident de reprendre leur service, et donc de ne prendre part à la grève, devront également informer l'autorité territoriale 24 heures avant l'heure de leur reprise.

Cette obligation n'est pas requise lorsque la grève n'a pas eu lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

Les agents sont dispensés de la déclaration d'information lorsque :

- La grève n'a pas lieu
- En cas de reprise consécutive à la fin de la grève

L'autorité territoriale peut néanmoins **imposer une durée de cessation de travail** et imposer les agents déclarés grévistes d'exercer leur droit dès leur reprise de service et jusqu'à son terme, en cas de risque de désordre manifeste dans l'exécution du service.

III. Les sanctions susceptibles d'être infligées

La posture de l'agent gréviste concerné par ces dispositions est très encadrée. En ce sens, encourt une sanction disciplinaire :

- L'agent qui a omis de déclarer son intention de participer à la grève,
- L'agent qui refuse d'exercer son droit de grève dès la prise de service
- L'agent qui omet d'informer, de manière répétée, son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre le service.

Ces mesures relatives à l'encadrement du droit de grève sont d'application immédiate.