



## **LETTRE D'INFORMATION AUTOMNE 2020**

### **SOMMAIRE**

<b>Réexamen en 2020 de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en cas d'absence de changement de poste .....</b>	<b>2</b>
<b>Complément Indemnitare Annuel (CIA) 2020 .....</b>	<b>3</b>
<b>Forfait mobilités durables.....</b>	<b>4</b>
<b>Calendrier national d'avancement 2021 : filières administrative et technique .....</b>	<b>5</b>
<b>La rupture conventionnelle dans la fonction publique .....</b>	<b>6</b>
<b>Détachement d'office des fonctionnaires.....</b>	<b>7</b>
<b>La réforme des congés bonifiés .....</b>	<b>8</b>
<b>Bon à savoir : .....</b>	<b>9</b>
<b>* Les nouvelles dispositions du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant</b>	
<b>* De nouvelles mesures pour renforcer l'égalité professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap</b>	
<b>* Le temps partiel annualisé</b>	
<b>* Les chèques vacances : aide exceptionnelle de 100 €</b>	

# RÉEXAMEN EN 2020 DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE), EN CAS D'ABSENCE DE CHANGEMENT DE POSTE

**Pour la filière administrative :**

## **1-Rappel des règles d'éligibilité : qui est concerné ?**

**Tous les quatre ans**, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, le montant de l'IFSE peut être réévalué selon les conditions suivantes :

- l'agent doit justifier au 31 décembre 2020 d'une durée d'affectation de quatre ans minimum sur le poste et ne pas avoir bénéficié de la clause de revoyure en 2019. **Pour les personnels affectés dans les services des étrangers, cette durée d'affectation est de trois ans conformément à la circulaire du 27 décembre 2018 relative au renforcement de l'attractivité des services « étrangers ».**

## **2- La valorisation de l'expérience professionnelle est fondée sur des critères objectifs tels que :**

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation (compétences budgétaires- financières, bureaucratiques, juridiques, réglementaires...),
- l'approfondissement de la connaissance de l'environnement professionnel et des procédures,
- la participation à un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis ou la participation à un projet induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles (gestion de crise : crise sanitaire COVID-19, la bonne tenue des élections...).

Les personnels concernés par des réorganisations ou restructurations de services conservent l'ancienneté qu'ils détenaient dans leur poste précédent. En revanche, un agent ayant obtenu une promotion de corps sans changement de poste, pendant la période des quatre ans, est exclu du dispositif.

## **3-Modalités d'attribution :**

Le chef de service arrête individuellement la revalorisation de l'IFSE qui est comprise entre 0 (qui doit demeurer l'exception) et 30% du montant moyen de CIA de l'agent perçu au cours des quatre dernières années ou les trois dernières années pour les fonctionnaires de la filière administrative affectés en service étrangers des préfectures.

La mise en paiement de la revalorisation d'IFSE intervient sur la paie du mois de décembre 2020. Cette revalorisation est définitivement soclée à l'IFSE de l'agent concerné.

## **4- Campagne au fil de l'eau en cas de mobilité en cours d'année :**

Les agents qui changent de fonctions ou quittent le ministère de l'Intérieur avant le 30 septembre 2020 ne seront pas recensés dans le cadre de cette campagne de réévaluation annuelle. Néanmoins, s'ils remplissent les conditions d'éligibilité à la clause de revoyure, ils peuvent bénéficier d'un réexamen de leur IFSE au fil de l'eau. Cette revalorisation peut aller jusqu'à 20% de la moyenne des CIA perçus.

**Cette revalorisation est payée :**

- soit par le service d'arrivée de l'agent qui change de fonctions au sein du ministère de l'Intérieur

- soit par le service de paie de départ de l'agent qui quitte le ministère de l'Intérieur.

**Pour la filière technique :**

## **1- Qui est concerné ?**

Les personnels de la filière technique n'ayant basculé dans le RIFSEEP qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017, certains peuvent être concernés cette année par une revalorisation de leur IFSE s'ils justifient au 31 décembre 2020 d'une durée d'affectation de quatre ans minimum sur le poste.

En effet, le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 relatif à la création du RIFSEEP prévoit à l'article 3 que l'IFSE fait l'objet d'une revalorisation :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion

## **2- Les critères objectifs de la revalorisation :**

Le chef de service arrête le montant de la revalorisation de l'IFSE sur le fondement des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent concerné.

La valorisation de l'expérience professionnelle repose sur des critères objectifs et cohérents avec les informations renseignées dans la partie expérience professionnelle de l'entretien professionnel de l'agent, tels que ceux cités plus haut pour la filière administrative.

## **3-Modalités d'attribution :**

Le chef de service arrête individuellement la revalorisation de l'IFSE qui est comprise entre 0 et 30% du montant moyen de CIA de l'agent perçu au cours des quatre dernières années.

La mise en paiement de la revalorisation d'IFSE intervient sur la paie du mois de décembre 2020. Cette revalorisation est définitivement soclée à l'IFSE de l'agent concerné.

***En cas de difficultés, n'hésitez pas à contacter le SAPACMI qui sera très vigilant et attentif à l'application de ce dispositif.***

COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) 2020		
CATÉGORIE	MONTANT MOYEN	
	SERVICES DÉCONCENTRÉS HORS ÎLE-DE-FRANCE	SERVICES CENTRAUX ET SERVICES DÉCONCENTRÉS ÎLE-DE-FRANCE
A	CAIOM/CST/ATT HORS CLASSE/ ING HORS CLASSE : 1 180 €	CAIOM/CST/ATT HORS CLASSE/ ING HORS CLASSE : 1 250 €
	ATTACHÉ PAL/INGÉNIEUR PAL : 1 060 €	ATTACHÉ PAL/INGÉNIEUR PAL : 1 130 €
	ATTACHÉ/INGÉNIEUR : 880 €	ATTACHÉ/INGÉNIEUR : 910 €
B	SACE/CCE : 690 €	SACE/CCE : 740 €
	SACS/CCS : 640 €	SACS/CCS : 690 €
	SACN/CCN : 590 €	SACN/CCN : 640 €
C	AAP1/ATP1 : 520 €	AAP1/ATP1 : 590 €
	AAP2/ATP2 : 520 €	AAP2/ATP2 : 590 €
	AA/ATIOM : 520 €	AA/ATIOM : 590 €
CORPS	MONTANT MAXIMUM	
	SERVICES DÉCONCENTRÉS HORS ÎLE-DE-FRANCE	SERVICES CENTRAUX ET SERVICES DÉCONCENTRÉS ÎLE-DE-FRANCE
CORPS DES ATTACHÉS	Groupe 1 : 1 860 €	
	Groupe 2 : 1 660 €	
	Groupe 3 : 1 560 €	
	Groupe 4 : 1 460 €	
CORPS DES INGÉNIEURS ST	Groupe 1 : 1 860 €	
	Groupe 2 : 1 660 €	
	Groupe 3 : 1 460 €	
CORPS DES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS	Groupe 1 : 1 360 €	
	Groupe 2 : 1 310 €	
	Groupe 3 : 1 240 €	
CORPS DES CONTRÔLEURS ST	Groupe 1 : 1 360 €	
	Groupe 2 : 1 310 €	
	Groupe 3 : 1 240 €	
CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Groupe 1 : 1 240 €	
	Groupe 2 : 1 200 €	
CORPS DES ADJOINTS TECHNIQUES	Groupe 1 : 1 240 €	
	Groupe 2 : 1 200 €	

## Rappel :

Le versement du CIA est facultatif et n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre. L'attribution du CIA est liée à l'atteinte des objectifs déterminés dans l'entretien professionnel.

Plusieurs autres éléments pourront être appréciés par le chef de service, tels :

La valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, sa connaissance du domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste et à coopérer avec des partenaires internes et externes, son implication dans les projets du service ou encore sa participation active à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel.

Les montants maximums sont destinés à prendre en compte des situations tout à fait particulières et ont un caractère exceptionnel.

Les montants moyens servent de valeurs de référence, mais peuvent être modulés.

Les valeurs sont déterminées pour un temps plein, elles sont proratisées en fonction de la quotité de temps travaillé.

L'attribution du CIA doit respecter le protocole sur l'égalité H/F et une attention particulière doit être portée aux agents féminins en congé de maternité.

Dans le cadre de l'instruction du 27 décembre 2018 sur « l'attractivité des services étrangers » en préfecture, le montant moyen théorique du CIA des agents de guichet et d'encadrement sera majoré de 100 € pour les catégories A, 80 € pour les B et 70 € pour les C.



## 1- Définition :

Le forfait mobilités durables correspond à une prise en charge financière des frais de déplacement des agents publics de la fonction publique d'État pour leurs trajets domicile-travail effectués avec des modes alternatifs tels que :

- le cycle,
- le cycle à pédalage assisté personnel,
- le covoiturage (conducteur ou passager).

Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, la mise en œuvre du forfait « mobilités durables », prévu par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, est avancée du 1<sup>er</sup> juillet au 11 mai 2020 pour les fonctions publiques d'état et territoriale.

## 2- Le public concerné :

Sont éligibles à cette indemnité les magistrats et tous les personnels civils et les militaires y compris les agents de droit privé.

En sont exclus :

- les agents bénéficiant d'un logement de fonctions sur leur lieu de travail,
- les agents bénéficiant d'un véhicule de fonctions,
- les agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail,
- les agents transportés gratuitement par leur employeur,
- les personnels bénéficiant d'une allocation spéciale en faveur de certains fonctionnaires et agents de l'État qui en raison de l'importance de leur handicap ne peuvent utiliser les transports en commun (décret du 1<sup>er</sup> juillet 1983).

## 3- Les modalités de versement de ce forfait :

**Le montant annuel du forfait, qui s'élève à 200 €, est versé l'année suivant la réalisation du mode de déplacement.**

Pour y être éligible, un agent doit produire :

- une déclaration sur l'honneur stipulant l'utilisation de l'un des modes alternatifs de transport décrits précédemment pour une durée de 100 jours minimum dans l'année,
- le formulaire de demande de forfait mobilités durables,
- le relevé de factures en cas de réservation via une plateforme de covoiturage.

**Ce forfait est exclusif de tout autre remboursement lié aux frais de transport en commun. Les bénéficiaires doivent ainsi renoncer au remboursement partiel de leurs frais de transports conformément à l'application du décret n°2010-676 du 21 juin 2010.**

Une modulation du montant du forfait est prévue dans les cas suivants :

- la quotité de travail de l'agent,
- le temps de présence de l'agent durant l'année,
- des employeurs multiples

**À titre exceptionnel, en 2020, le montant du forfait et le nombre minimal de jours sont réduits de moitié : l'agent sera indemnisé de 100 € maximum s'il justifie de l'utilisation d'un mode alternatif de transport sur une durée de 50 jours au moins entre le 11 mai et le 31 décembre 2020.**

**Exceptionnellement pour 2020, l'agent pourra choisir alternativement durant l'année de bénéficier soit du forfait « mobilités durables », soit du remboursement mensuel d'un abonnement de transport public ou de service public de location de vélo sous réserve que les versements soient réalisés au titre de périodes distinctes.**

*Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État.*

*Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du Décret n° 2020-543.*

## AVANCEMENTS AU TITRE DE 2021 - FILIÈRE ADMINISTRATIVE

CATÉGORIE	RÉSULTAT CAMPAGNE NATIONALE D'AVANCEMENT
A	16 décembre 2020
B	15 décembre 2020
C	17 décembre 2020

## AVANCEMENTS AU TITRE DE 2021 - FILIÈRE TECHNIQUE

CATÉGORIE	RÉSULTAT CAMPAGNE NATIONALE D'AVANCEMENT
Ingénieur des services techniques	15 décembre 2020
Contrôleur des services techniques	
Adjoint technique	

Même si les CAPN ne se réunissent plus pour les avancements, sachez que le SAPACMI sera votre interlocuteur auprès de la DRH afin de soutenir votre dossier.



La rupture conventionnelle rencontre un véritable succès parmi nos collègues, néanmoins beaucoup d'incertitudes demeurent quant à son application.

Les décrets n° 2019-1593 et 2019-1596 du 31 décembre 2019, qui constituent les textes fondateurs, sont applicables dans les trois versants de la fonction publique. Ce nouveau mode de cessation de fonctions concerne à titre expérimental, du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025, les fonctionnaires et les agents contractuels à durée indéterminée. Il concerne également les ouvriers d'État et les praticiens hospitaliers. Le premier des deux décrets détermine la procédure applicable, le second fixe le plancher et le plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

L'initiative de la rupture peut être prise soit par l'agent, soit par l'administration. Elle est formalisée par une lettre recommandée ou remise en main propre contre signature. Au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de cette lettre, un entretien est organisé (qui peut être suivi d'autres). Le fonctionnaire ou l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical. Outre les motifs de la demande et le principe de la rupture, l'entretien doit porter sur la date de cessation des fonctions, le montant de l'indemnité et les conséquences de la cessation de fonctions, notamment en termes d'indemnisation du chômage et de respect des obligations déontologiques.

La convention est établie selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. La signature ne peut avoir lieu que quinze jours francs au moins après le dernier entretien. Après cette signature, chacune des parties dispose d'un délai de rétractation de quinze jours. Fixée par la convention, la cessation de fonctions intervient au plus tôt un jour après l'expiration du délai de rétractation.

Si la loi de **transformation de la fonction publique** du 6 août 2019 (art. 72) fixe les exclusions pour les fonctionnaires, c'est le décret qui précise que la rupture conventionnelle n'est pas possible pour les contractuels pendant la période d'essai ou en cas de licenciement ou de démission, ni pour les agents pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein et les fonctionnaires détachés en tant que contractuels. Le plafond de l'indemnité spécifique de rupture est égal à un douzième de la rémunération annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans. Le plancher varie, selon l'ancienneté, d'un quart de mois par année jusqu'à dix ans, à trois cinquièmes de mois entre vingt et vingt-quatre ans.

En résumé :

**Montant *minimum*** de l'indemnité :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi-mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

**Montant *maximum*** de l'indemnité :

un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Les fonctionnaires s'inscrivant dans le cadre d'une carrière longue peuvent utiliser le dispositif de la rupture conventionnelle sous réserve qu'ils n'aient pas atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Il est utile de rappeler que les effets de la rupture conventionnelle à l'égard des agents publics sont :

- En échange du versement de l'indemnité de rupture conventionnelle décidée par les parties, la rupture conventionnelle entraîne la **radiation des cadres** et la perte de la qualité de fonctionnaire,
- Les agents bénéficient du régime d'**assurance chômage** des agents publics.

**Attention**, si le fonctionnaire est à nouveau recruté au sein de la même fonction publique dans les 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, une obligation de remboursement de *l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle peut lui incomber*.

Dans la fonction publique d'État, l'agent doit rembourser l'indemnité de rupture conventionnelle. Le remboursement devant alors intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

**Enfin**, comment ne pas inviter tous les collègues qui souhaitent d'ores et déjà entrer en pourparlers avec leur administration pour signer une convention de rupture conventionnelle à bien peser leur choix avant de la saisir par lettre recommandée avec accusé de réception. En effet, selon la situation et les desiderata de chacun, la rupture conventionnelle ne sera pas toujours la stratégie la plus adaptée.

**Attention donc à bien peser le pour et le contre avant d'informer officiellement l'administration de votre souhait de la quitter au plus vite. Le SAPACMI vous conseille donc à ce stade d'attendre que les éléments de doctrine permettant d'éclairer les chefs de service soient fixés au niveau interministériel. Il est donc souhaitable, pour ceux qui peuvent attendre encore un peu, que les règles soient davantage clarifiées (vous y gagnerez aussi à ce que les pratiques soient sécurisées d'un point de vue juridique).**



**Un fonctionnaire employé dans un service public, dont la gestion est confiée à une entreprise, peut désormais être détaché dans celle-ci sans qu'il puisse s'y opposer.**

Pris en application de la Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 fixe « les modalités de **détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée** lorsque l'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 service public industriel et commercial ».

### **1- Ce qu'il faut retenir :**

Le fonctionnaire est informé, trois mois avant que son détachement soit prononcé par arrêté du ministre dont il relève, de ses conditions d'emploi et de rémunération.

Le renouvellement du détachement est prononcé soit au sein du même organisme d'accueil, soit au sein d'un nouvel organisme d'accueil. Le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par son administration d'origine au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat.

La rémunération du fonctionnaire est maintenue ainsi que les clauses substantielles du contrat de travail.

Le fonctionnaire perçoit la rémunération annuelle brute la plus élevée résultant :

**- soit de la rémunération brute perçue au cours des douze derniers mois au titre desquels il a été rémunéré par l'administration,**

**- soit de la rémunération brute annuelle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil qu'il percevrait au titre de la convention collective applicable.**

### **2- Le détachement prend fin dans les cas suivants :**

- le fonctionnaire est affecté sur sa demande dans un emploi vacant au sein d'une administration,

- le fonctionnaire est radié des cadres soit à sa demande, soit du fait de son licenciement par l'organisme d'accueil, entraînant alors sa réintégration dans son corps d'origine,

- en l'absence de renouvellement du contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres, soit pour sa réintégration dans son corps d'origine (le cas échéant en surnombre),

- en l'absence de choix exprimé par l'agent avant le terme du contrat, le fonctionnaire est réputé avoir opté pour sa réintégration.



**Un Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020, JO du 4 juillet** est venu modifier les congés bonifiés des agents ultramarins.

- **Ils ne pourront plus excéder 31 jours consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés inclus) au lieu de deux mois jusqu'à présent.**
- **La prise de ces congés pourra se faire tous les 24 mois, contre tous les 36 mois auparavant.**
- **Les frais de transports ne seront plus « remboursés » mais « pris en charge ».**

L'objectif affiché : est de permettre un bénéfice plus fréquent en contrepartie d'une diminution de leur durée.

### **1- Qui peut bénéficier d'un congé bonifié ?**

Les fonctionnaires et agents en CDI dont le centre des intérêts moraux et matériels est situé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et qui exercent en métropole peuvent bénéficier de la prise en charge par l'État d'un voyage aller et retour entre le lieu d'exercice des fonctions et la collectivité où se situe le centre de leurs intérêts moraux et matériels.

### **2- Quelle prise en charge ?**

Les frais de transport sont pris en charge par l'État dans les conditions suivantes :

- ces frais sont intégralement pris en charge pour l'agent bénéficiaire et pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales ;
- ils sont aussi intégralement pris en charge pour le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité

dont les revenus n'excèdent pas un plafond déterminé par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

Les agents qui remplissent les conditions de prise en charge par l'État des frais de transport peuvent, sous réserve des nécessités de service, bénéficier de cette prise en charge dans un délai de douze mois à compter de l'ouverture de leurs droits à congés bonifiés.

### **3- Sous quelles conditions ?**

La durée prévue des congés dans la collectivité où se situe le centre de leurs intérêts moraux et matériels ne doit pas excéder 31 jours consécutifs.

La durée minimale de service ininterrompue qui ouvre droit à un congé bonifié est passée de trente-six à vingt-quatre mois.

### **4- Dispositions transitoires :**

Les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur de ce décret, remplissent les conditions fixées avant l'entrée en vigueur de ce nouveau décret peuvent opter :

- soit pour le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions fixées par la version antérieure du décret du 20 mars 1978, et utilisé dans un délai de douze mois à compter de l'ouverture du droit à ce congé bonifié, c'est-à-dire 65 jours de congés bonifiés consécutifs avec une application des nouvelles dispositions après 36 mois de service ininterrompu à la suite de la prise du présent congé ;
- soit pour l'application immédiate des nouvelles conditions fixées par ce décret : 31 jours de congés consécutifs avec un droit renouvelé après 24 mois de service ininterrompu à la suite du présent congé.

**À titre d'exemple : un agent, qui a bénéficié d'un congé bonifié en 2019, aura le choix de poser un congé bonifié nouvelle formule en 2021 (2 années de services ininterrompu) ou bien un dernier congé bonifié ancienne formule en 2022 (3 années de services ininterrompu) ou 2023 (délai de douze mois à compter de l'ouverture du droit à ce congé bonifié).**

### **5- Dépôt des dossiers :**

Un formulaire de demande doit être obligatoirement complété.

**Pour les congés bonifiés de la période estivale entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 octobre 2021, les dossiers doivent être adressés au bureau compétent avant le 5 octobre 2020.**

**Pour les congés bonifiés de la période hivernale, entre le 1<sup>er</sup> novembre 2021 et le 31 mars 2022, les dossiers doivent être adressés au bureau compétent avant le 6 mars 2021.**

**N'hésitez pas à solliciter  
le SAPACMI en cas de difficultés.  
Vous trouverez l'instruction et le formulaire à  
compléter sur notre site internet : [www.sapacmi.fr](http://www.sapacmi.fr)**



## LES NOUVELLES DISPOSITIONS DU CONGÉ PARENTAL ET DE LA DISPONIBILITÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT

Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020, pris en application d'article 85 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, modifie les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, en introduisant de nouvelles dispositions issues de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

### 1- Le congé parental :

Le congé parental, accordé initialement par période de six mois, est **à présent accordé par périodes de deux à six mois renouvelables**.

Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

À l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré, à sa demande, dans son administration d'origine ou de détachement. Dans ce dernier cas, il est placé en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Un entretien lui est accordé, selon son souhait de réintégration, avec le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement, **quatre semaines au moins avant sa réintégration**. Cet entretien vise à examiner les modalités de sa réintégration. En cas de congé parental écourté sur demande de l'intéressé, celui-ci est réintégré dans les mêmes conditions que s'il était arrivé au terme de son congé.

Les demandes de renouvellement du congé parental doivent être présentées au moins **un mois** avant la fin du congé parental en cours (contre deux mois précédemment), sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

### 2- la mise en disponibilité pour élever un enfant

L'âge de l'enfant au titre duquel une mise en disponibilité peut être accordée de droit à un fonctionnaire est **augmenté de huit à douze ans**.

***Les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant courues à compter de la date de publication de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 sont décomptées comme services effectifs et prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière.***

*Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.*

## DE NOUVELLES MESURES POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

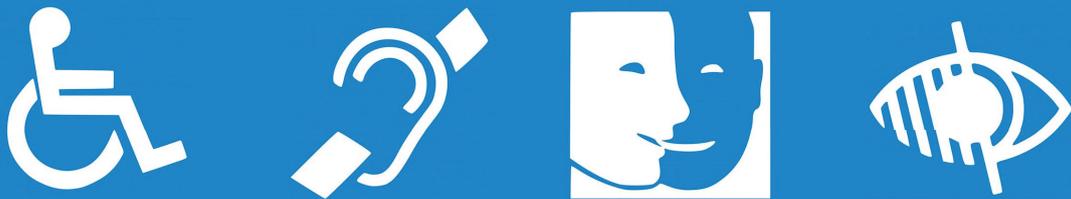
Trois décrets, pris en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, renforcent les obligations des employeurs publics à l'égard des personnes en situation de handicap en termes de parcours professionnel et de déroulement de carrière.

### 1- Titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage :

Une procédure expérimentale est mise en place du 6 mai 2020 jusqu'au 6 août 2024 afin de permettre aux apprentis en situation de handicap de bénéficier d'un accès à la titularisation dans un corps ou dans un cadre d'emplois de la Fonction publique, après vérification de leur aptitude professionnelle par une commission de titularisation.

- La demande de titularisation doit être faite au moins trois mois avant la fin du contrat d'apprentissage,

- L'administration doit répondre dans un délai d'un mois après réception de la demande,



- Les candidats doivent adresser leur dossier de candidature dans les 15 jours suivant la réponse de l'administration,

Un bilan des recrutements accomplis sera effectué chaque année.

***Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.***

### **2- Portabilité des équipements du poste de travail et dérogations pour les concours et examens :**

- À compter du 5 mai 2020, en cas de mobilité ou de changement de poste d'un agent en situation de handicap, l'administration d'origine et celle d'accueil assurent, dans le cadre d'une convention, le transfert des équipements afin de favoriser une meilleure adaptation au nouveau poste.  
- Les candidats en situation de handicap peuvent bénéficier de dérogations aux règles normales de déroulement des concours, examens professionnels et autres procédures de recrutement, sous réserve de produire **trois semaines avant le début des épreuves un certificat médical de moins de six mois.**

***Décret n°2020 - 523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux***

***règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap.***

### **3- Promotion dérogatoire des fonctionnaires handicapés par la voie du détachement :**

À compter du 14 mai 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, une procédure dérogatoire est mise en place pour favoriser l'accès des agents en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur, par la voie du détachement.

Les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel à candidatures publié sur le site internet du ministère de la Fonction publique.

Cette procédure est conditionnée notamment à une durée de services publics (celle exigée pour l'accès à ce corps par la voie du concours interne). Le dossier des candidats est examiné par une commission chargée d'évaluer l'aptitude professionnelle.

***Décret n° 2020 - 569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.***



### **TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ LORS DE LA NAISSANCE OU L'ACCUEIL D'UN ENFANT**

Par un décret n° 2020-467 du 22 avril 2020, le Gouvernement a fixé les conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant. Ce décret concerne les trois versants de la fonction publique.

#### **1- Personnels concernés (art. 1<sup>er</sup>) :**

À l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, les fonctionnaires et les agents contractuels bénéficient de plein droit, sur leur demande, d'un temps partiel annualisé.

#### **2- Les conditions d'attribution (art. 2) :**

Le temps partiel annualisé de droit correspond à un cycle de douze mois et se divise en deux périodes :

- une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois ;
- pour le reste du cycle, le temps restant à travailler est aménagé selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

Le temps partiel annualisé de droit n'est pas reconductible.

#### **3- Ce décret ne s'applique qu'à titre expérimental :**

Prévues à titre expérimental, les dispositions du décret ne sont applicables qu'aux demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022.

Toutefois, le dispositif pourra éventuellement être pérennisé puisque le ministre chargé de la fonction publique devra procéder, six mois avant cette date à une évaluation.

### **CHÈQUES VACANCES : AIDE EXCEPTIONNELLE DE 100 €**

Annoncée lors du rendez-vous salarial du 24 juillet, cette aide sera temporaire et limitée.

Il s'agit d'une aide exceptionnelle de 100 € qui sera allouée aux agents publics de l'État **âgés de moins de 45 ans pour les plans de chèques-vacances débloqués en 2020.**

**Réf : circulaire du 7 août 2020 dérogatoire à la circulaire du 28 mai 2015 relative à la prestation d'action sociale interministérielle « chèques-vacances » au bénéfice des agents de l'État.**

**SYNDICAT AUTONOME DES PRÉFECTURES  
ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE  
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**

11 Rue des Saussaies - 75008 Paris  
Tél : 01 40 07 23 95  
sapacmi@interieur.gouv.fr • www.sapacmi.fr



**Le + syndical**

