



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Commission
Mixte Paritaire

Le projet de loi de transformation de la Fonction publique, voulu par le gouvernement, a pour objectif de modifier le statut de la Fonction publique et d'affaiblir les droits et la protection des agents publics.

Après le vote du Sénat le jeudi 27 juin, le texte est passé en Commission Mixte Paritaire le 4 juillet et les 14 députés et sénateurs ont trouvé un accord.

Vous trouverez ici : <http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/ta-commission/r2115-a0.pdf> le texte qui comprend dorénavant 82 articles contre 36 initialement.

A noter que les nouvelles dispositions, voulues par les députés et les sénateurs et acceptées par le gouvernement n'ont pas fait l'objet ni de discussions avec les organisations syndicales, ni d'avis rendus par les Conseils supérieurs (CCFP, CSFPT, ...).

Ce document, qui vous est proposé par l'**UNSA Territoriaux**, présente les éléments les plus marquants du projet de Loi, avant le vote le 17 juillet à l'Assemblée Nationale et le 24 juillet au Sénat.

Vos représentants UNSA Territoriaux :

CCFP :

Sylvie Ménage, Secrétaire Générale,
Pierre-Yves Letheuil,
Sophie Huneau,
Michel Lestienne,
Chloé Bourguignon.

CSFPT :

Eric Coneim,
Pascale Paris-Antonini,
Jérémy Gauthier,
Valentine Cilpa,
Robert Lamerens,
Frédérique Onzia.

**A l'origine, le projet de loi comportait 36 articles ;
à l'issue de la commission mixte paritaire, il en comporte 82**

Les nouvelles dispositions prévues par les députés et les sénateurs et acceptées par le gouvernement, avant le vote dans les deux assemblées, n'ont fait l'objet d'aucune discussion en amont, malgré la volonté affichée par ce projet dans son titre premier de « promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics ».



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Commission
Mixte Paritaire

Les éléments les plus marquants du projet de loi (après accord de la commission mixte paritaire)

La primauté du CCFP sur les autres CSFPT

Le gouvernement a décidé que lorsqu'un projet de texte comporte des dispositions propres à l'une des fonctions publiques, le CCFP peut également être consulté si ces dispositions présentent un lien avec les dispositions communes.

Fusion des Comités Techniques et des CHSCT qui deviendront des Comités Sociaux Territoriaux

Le Comité Social Territorial sera obligatoire pour les collectivités ou établissements d'au moins 50 agents, ou placé au niveau des Centres de gestion pour les structures affiliées de moins de 50 agents. Des CST communs pourront être créés entre communes et établissements.

Outre les compétences actuelles du Comité Technique, il devra se prononcer sur :

- l'adoption des lignes directrices de gestion en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels. Elles sont communiquées ensuite aux agents, et elles font l'objet d'un bilan sur la base des décisions individuelles prises.
- les enjeux liés à la déconnexion, des politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.
- la présentation du rapport social unique qui remplace le bilan social et qui intègre l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La santé, la sécurité et les conditions de travail sera du ressort du CST. Dans les collectivités et établissements d'au moins 200 agents, une formation spécialisée dédiée sera obligatoire.

S'il y a des risques professionnels particuliers, une formation spécialisée pourra être ajoutée pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement. Pour les mêmes raisons, elle pourra être créée en dessous de 200 agents.

Une formation spécialisée (instance issue du CST) sera créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours, sans condition d'effectifs.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Commission
Mixte Paritaire

Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée seront désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social territorial. Les suppléants de la formation spécialisée seront désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social territorial.

Mesure demandée par l'UNSA et retenue dans le projet de loi : le comité (ou si elle existe : la formation spécialisée) sera obligatoirement réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

L'entrée en vigueur se fera à l'issue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, c'est-à-dire à partir de décembre 2022.

En attendant :

- les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion et du plan d'action égalité professionnelle.

[Le Bilan social et le rapport de situation comparée fusionnent et deviennent le Rapport social unique \(RSU\)](#)

Le rapport social unique devra introduire des éléments relatifs :

- aux avancements et à la promotion interne,
- à la prévention et à la lutte contre le harcèlement moral,
- aux aides à l'acquisition d'une protection sociale complémentaire santé et prévoyance.

Les Centres de Gestion devront mettre à la disposition de l'ensemble des collectivités territoriales une base de données permettant le recueil du bilan social tel qu'actuellement défini à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984.

Le Rapport de situation comparée est intégré au RSU et doit comporter des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violences, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération, aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à l'articulation entre vie professionnelle et la vie personnelle. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Commission
Mixte Paritaire

Les CAP auront des compétences réduites

Alors que les sénateurs avaient réintroduit en commission plusieurs compétences dans le champ des CAP (avancement, promotion...), la CMP est revenue à la version initiale du texte.

A partir du 1er janvier 2021 :

- Les CAP ne seront plus consultées pour la promotion interne, les mutations*, les mises à disposition*, les détachements* et les réintégrations à l'issue*, et les avancements. En revanche, elles pourront être saisies des licenciements pour insuffisance professionnelle, les refus de temps partiel, les demande de révision d'entretien professionnel et les questions disciplinaires. (* entrée en vigueur au 1er janvier 2020),
- « En contrepartie », les agents pourront obtenir communication des éléments relatifs à leur situation individuelle ainsi que des lignes directrices de gestion.

La suppression des groupes hiérarchiques entrera en vigueur pour le prochain renouvellement général des instances (décembre 2022).

Mesure demandée par l'UNSA et retenue dans le projet de loi : les agents pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix afin de les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relatives à la promotion interne, la mutation, l'avancement.

Dans les Centres de gestion, pour l'établissement des listes d'aptitudes des promotions internes, le président pourra se faire assister d'un collège d'employeurs.

Le régime disciplinaire sera réformé

A partir du prochain renouvellement des instances (décembre 2022), l'abaissement d'échelon (sanctions du deuxième groupe) s'opèrera "à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent". La rétrogradation (sanctions du troisième groupe) s'opèrera "au grade immédiatement inférieur". L'effacement des sanctions de 2e et 3e groupes des dossiers des agents sera possible au bout de dix ans.

Les conseils de discipline départementaux ou interdépartementaux de recours seront supprimés ! Cette procédure de recours étant jugée "superfétatoire" par les sénateurs, jugeant que, dans de nombreux cas, elle ne faisait que reporter la saisine du juge administratif.

Les recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire ne sont pas concernés par cette suppression.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Commission
Mixte Paritaire

Le droit de grève sera encadré pour certains services

Pour les services de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire, le droit de grève sera encadré. Cet encadrement sera soumis à négociation. L'accord devra déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. Si au bout d'un an, un accord n'est pas conclu, c'est l'organe délibérant qui définira les modalités. Le non-respect des règles sera passible d'une sanction disciplinaire.

L'objectif de la reconnaissance de l'engagement des agents dans leur régime indemnitaire

Les régimes indemnitaires pourront tenir compte de l'engagement professionnel et, "le cas échéant", des résultats collectifs du service (dans le viseur : le RIFSEEP).

Pour les agents contractuels, la rémunération tiendra compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle pourra tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

En cas d'externalisation de services, les agents seront détachés d'office

Lorsqu'une activité sera transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité pourront être détachés d'office sur un CDI, pendant la durée du contrat. Leur rémunération sera au moins égale à la rémunération dont ils bénéficiaient et ne pourra être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de l'organisme 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.

Le fonctionnaire pourra demander qu'il soit mis fin à son détachement ou à être radié des cadres avec le versement d'une indemnité prévue par décret.

Si le fonctionnaire détaché et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il sera réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Commission
Mixte Paritaire

Instauration d'une indemnité de rupture conventionnelle à titre expérimental

Une expérimentation de rupture conventionnelle, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, pourra être envisagée pour les fonctionnaires et pour les agents en CDI. Signée par les deux parties, sans pouvoir être imposée par l'une ou l'autre, cette convention définira les conditions de rupture dont le montant de l'indemnité, qui ne peut pas être inférieur au montant fixé par décret. Dans la Fonction publique territoriale, la collectivité ou l'établissement devra prendre une délibération pour pouvoir l'appliquer.

Si, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, l'ancien fonctionnaire est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de sa collectivité d'origine ou l'établissement public à laquelle elle est rattachée (ou vice-versa), il devra rembourser l'indemnité perçue.

Une évaluation portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et sur son coût global, sera présentée au Parlement un an avant son terme, soit fin 2024.

Mesure demandée par l'UNSA et retenue dans le projet de loi : le fonctionnaire pourra se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

L'élargissement du recours aux contractuels

La possibilité de recruter des agents contractuels de manière permanente sera élargie pour tous les emplois de toute catégorie hiérarchique, dès lors que les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté). Actuellement, elle est uniquement offerte pour les emplois du niveau de la catégorie A. La proposition gouvernementale prévoyait uniquement son ouverture à la catégorie B, mais le Sénat l'a ouvert pour l'ensemble des emplois y compris pour les catégories C.

Les communes de moins de 1000 habitants pourront recruter l'ensemble de leurs emplois par voie de contrat sans condition. Et si la quotité du temps de travail est inférieure à 50%, tous les postes à temps non-complets pourront être pourvus par voie contractuelle, quelle que soit la taille de la collectivité.

Le recrutement direct des Directeurs généraux

Pourront être recrutés par voie de CDD :

- Le directeur général des services et, le cas échéant, le directeur général adjoint des services des départements et des régions,



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Commission
Mixte Paritaire

- Le directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants,
- Le directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient (la liste sera fixée par décret).

Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct suivront une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraînera pas de titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, et sa reconduction n'ouvrira pas à contrat à durée indéterminée.

La création du « contrat de projet »

Le contrat de projet sera un CDD d'une durée d'un an minimum et de six ans maximum, conclu pour la durée prévisible du projet. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération (dans cette limite de durée totale de six ans).

Au bout de la première année, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser. Les Sénateurs avaient introduit la notion de « non-réalisation du fait d'un évènement étranger à la volonté des parties » pour écarter « le fait du prince », mais la Commission mixte paritaire ne l'a pas conservé...

Toutes les catégories seront concernées (C, B et A).

Mesure demandée par l'UNSA et retenue dans le projet de loi : la mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Une plus large ouverture au recours d'agents à temps non-complets

Jusqu'à maintenant, les collectivités qui pouvaient recruter des agents à temps non-complets étaient listées par décret : les communes dont la population n'excédait pas 5 000 habitants et leurs établissements publics, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale, syndicats intercommunaux, districts, syndicats et communautés d'agglomérations nouvelles regroupant des communes dont la population cumulée n'excédait pas 5 000 habitants, les offices publics d'habitations à loyer modéré dont le nombre de logements n'excédait pas 800 et les centres de gestion départementaux. Dorénavant, seront concernés toutes les communes, les départements, les régions et les établissements publics en relevant...



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Commission
Mixte Paritaire

Situation des fonctionnaires momentanément privés d'emplois

Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) bénéficieront d'un reclassement dans les trois versants de la fonction publique.

Ils bénéficieront des actions de formation nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans la fonction publique ou le secteur privé. Lorsqu'ils sont amenés à exercer des missions temporaires, leur rémunération est encadrée et ainsi sécurisée. La dégressivité de la rémunération sera plus importante : le fonctionnaire momentanément privé d'emploi recevra la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de cent pour cent la première année de prise en charge puis cette rémunération sera réduite de 10 % chaque année (avant, la rémunération était maintenue pendant deux ans, puis réduite de 5% chaque année, la dégressivité s'arrêtait à 50%). Au terme de la prise en charge (au bout des dix ans), le fonctionnaire est licencié ou radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il peut jouir de ses droits à la retraite à taux plein.

L'application des 1607 heures

Les collectivités territoriales et les établissements publics ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 disposeront d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entreront en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition.

Le télétravail

L'employeur aura la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail.

L'égalité professionnelle

Les collectivités et établissements de plus de 20 000 habitants auront l'obligation d'élaborer un plan d'actions égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 31/12/2020.

Il comportera au moins les mesures suivantes :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Commission
Mixte Paritaire

- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. A noter que le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade, dès lors que les nominations ne seront pas proportionnelles aux viviers.
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Mesure demandée par l'UNSA et retenue dans le projet de loi : que le seuil déterminant l'obligation d'élaborer un plan d'action soit porté de 40 000 habitants à 20 000 habitants.

Le traitement des violences, des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

Les collectivités et établissements publics mettront en place un dispositif de signalement pour recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, mais aussi pour les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Les agents cités comme témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estiment également victimes des agissements de l'agent faisant l'objet de l'action disciplinaire pourront être assistés d'une tierce personne de leur choix.

Mesure demandée par l'UNSA et retenue dans le projet de loi : la notion de « protection », qui est prévue au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, est intégrée à la loi.

Favoriser la parentalité, la famille

La journée de carence ne sera plus appliquée à tout congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé pour maternité.

Le droit à congé dit « de naissance » sera étendu par ordonnance à la situation de l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption. En effet, même si certains employeurs l'octroyaient, il n'y avait pas de fondement juridique qui le permettait. L'octroi sera ainsi sécurisé.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant pourra bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Commission
Mixte Paritaire

En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, le supplément familial de traitement pourra être partagé par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

Le gouvernement a intégré le dispositif de congé de proche aidant pour les agents publics. Il sera d'une durée de trois mois renouvelables et sera limité à un an sur l'ensemble de la carrière. Il pourra être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Si le fonctionnaire n'est pas rémunéré, la durée passée est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Le financement de l'apprentissage

Le financement par le CNFPT des frais de formation des apprentis dans les collectivités sera fixé à 50 % (ce qui représenterait 38 millions d'euros). Le reste à charge, soit les 50 % restants, sera assumé par les employeurs territoriaux.

L'accompagnement du handicap

Tout agent pourra consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. La fonction de référent handicap pourra être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

Les évolutions à venir pour les Centres de gestion

Des centres de gestion de départements limitrophes pourront décider de créer un centre interdépartemental unique compétent sur le territoire des centres de gestion, auxquels il se substituera.

Les centres de gestion devaient déjà s'organiser, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions. Ils élaboreront dorénavant un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation qui déterminera les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion gèreront en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.

Une convention sera conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le Centre national de la fonction publique territoriale, pour l'articulation de leurs actions territoriales portant notamment sur l'organisation des concours et des examens professionnels, la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Commission
Mixte Paritaire

Les Centres de gestion devront, en plus de leurs missions actuelles apporter une aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité, une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue et une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Les évolutions à venir pour le CNFPT

Nouveau découpage des délégations régionales : une délégation du Centre national de la fonction publique territoriale sera établie dans chaque région. Son siège sera fixé par le conseil d'administration du CNFPT.

Le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de dix-huit mois à compter de la publication de la loi, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à rapprocher et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics. L'INET est concerné.

Le droit à la formation

Le nombre d'heures qui alimentent annuellement le compte personnel de formation ne sera plus mentionné dans la loi. Il est fait mention « d'un nombre d'heures maximal par année » et d'un « plafond des droits à formation ». Un décret en Conseil d'État viendra fixer ces modalités, mais aussi la possibilité d'utiliser le compte épargne-temps en combinaison avec le compte personnel de formation.

Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire pourra, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.

Dialogue social national

Il est prévu que lorsque qu'un projet de texte soumis à un Conseil supérieur (de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique hospitalière ou de la fonction publique territoriale) le conseil commun peut également être consulté sur ces dispositions spécifiques, dès lors qu'elles présentent un lien avec des dispositions communes.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Commission
Mixte Paritaire

Autres dispositions qui seront prévues par ordonnances ou par décret en Conseil d'Etat

- Redéfinition de la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire.
- Facilitation de la prise en charge des personnels des employeurs en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive, et en rationalisant leurs moyens d'action.
- Simplification des règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle ainsi qu'aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics intervenant dans les dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Extension des possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi.
- Clarification, harmonisation et complément des dispositions applicables aux agents publics relatives au congé de maternité, au congé pour adoption, au congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'agent, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé de proche aidant.
- Harmonisation des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels et précision de leurs conditions d'octroi et celles qui sont accordées de droit.