



LES CONSEQUENCES STATUTAIRES DE LA LOI 2016-483 DU 20 AVRIL 2016 RELATIVE A LA DEONTOLOGIE ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

ESJ
Fiche Thématique

- Loi n°[2016-483](#) du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

La déontologie des fonctionnaires regroupe l'ensemble des règles qui régit le comportement des agents publics. Elle permet de définir collectivement et dans la pratique la façon d'agir pour servir l'intérêt général.

Au travers de [la loi n°2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, l'intention du législateur est de rappeler de manière explicite les valeurs déontologiques communes de la fonction publique en complétant notamment à cet effet la loi du 13 juillet 1983 et en précisant le cadre procédural applicable.

Publiée au Journal Officiel le 21 avril 2016, la loi n°2016-483 comprend quatre titres. Le titre Ier est relatif à la déontologie, le titre II traite de la modernisation des droits et des obligations des fonctionnaires, le titre III porte sur l'exemplarité des employeurs publics et le titre IV contient des dispositions relatives aux juridictions administratives et financières.

La présente fiche a pour but de présenter de manière non exhaustive les principales dispositions impactant le statut des fonctionnaires territoriaux. Le service Expertise Statutaire et Juridique du CDG13 se tient à disposition des collectivités du département pour une analyse plus approfondie de la loi.

I) LE RENFORCEMENT DES DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

• LES DEVOIRS DES AGENTS PUBLICS

[L'article 25](#) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 est modifié et précise désormais les devoirs du fonctionnaire.

Ainsi, le fonctionnaire se doit d'exercer ses fonctions dans le respect des principes de **dignité**, d'**impartialité**, d'**intégrité** et de **probité**. Egalement, le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de **laïcité** en s'abstenant notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. Le fonctionnaire traite enfin de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Par ailleurs, il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service.

• LA PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS 1), LA DECLARATION D'INTERETS 2), LA DECLARATION DE SITUATION PATRIMONIALE 3) ET LA GESTION DES INSTRUMENTS FINANCIERS 4)

- 1) En vertu de [l'article 25 bis](#) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions* ».

Le fonctionnaire doit ainsi veiller à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver. L'article 25 bis prévoit 5 obligations à mener par un agent qui s'estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts.

- 2) La déclaration d'intérêt : la nomination d'un fonctionnaire sur un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient est conditionnée par la **transmission d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination**. La liste des emplois sera établie par un décret en Conseil d'Etat ainsi que notamment le modèle et le contenu de la déclaration d'intérêts.

Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts du fonctionnaire donne lieu, **dans un délai de deux mois**, à une déclaration dans les mêmes formes.

Les mesures nécessaires à prendre en cas de constatation par l'autorité territoriale de conflits d'intérêts sont prévues à [l'article 25 ter](#) de la loi n°83-634.

Le fonctionnaire occupant l'un des emplois susmentionnés devra établir une déclaration d'intérêts **dans les six mois** suivant la date d'entrée en vigueur du décret relatif notamment au modèle et au contenu de la déclaration d'intérêts.

Cette déclaration d'intérêt devra être annexée au dossier de l'agent et ne devra comporter aucune mention relative aux opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, hormis lorsque la révélation de ces opinions ou de ces activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement.

- 3) La déclaration de situation patrimoniale : le fonctionnaire nommé sur un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient et dont la liste sera établie par un décret en Conseil d'Etat se doit également d'adresser dans **un délai de deux mois** suivant sa nomination, au Président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, **une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale**.

Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle de la situation patrimoniale du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes. Seront notamment précisés par décret en Conseil d'Etat après avis de la Haute Autorité, le modèle, le contenu et les modalités de transmission de cette déclaration.

Le fonctionnaire occupant l'un des emplois susmentionnés devra établir une déclaration de situation patrimoniale **dans les six mois** suivant la date d'entrée en vigueur du décret relatif notamment au modèle et au contenu de la déclaration de situation patrimoniale.

Dans les deux mois suivants la cessation d'activité, le fonctionnaire doit adresser une nouvelle déclaration de situation patrimoniale au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

La déclaration de situation patrimoniale ne peut ni être versée au dossier du fonctionnaire ni être communicable aux tiers.

- 4) La gestion des instruments financiers : le fonctionnaire possédant des instruments financiers et exerçant des responsabilités en matière économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient est tenu de prendre, **dans un délai de deux mois** suivant cette nomination, toutes dispositions pour que ses instruments financiers soient gérés, pendant la durée de ses fonctions, dans des conditions excluant tout droit de regard de sa part.

Le fonctionnaire exerçant des responsabilités en matière économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient devra justifier auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique des mesures prises **dans les six mois** suivant la date d'entrée en vigueur du décret d'application mentionné à [l'article 25 quater. II](#) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1984.

Les documents produits par le fonctionnaire ne peuvent être ni versés au dossier du fonctionnaire, ni communicables aux tiers.

- **LE RENFORCEMENT DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE**

- **La protection du fonctionnaire :**

[L'article 11](#) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 concernant la protection fonctionnelle est réécrit par l'article 20 de la loi n°2016-483 et bénéficie désormais au fonctionnaire et le cas échéant à l'ancien fonctionnaire.

Outre la protection et la réparation accordées par la collectivité contre les violences, les menaces, les injures, les diffamations et les outrages, celles-ci sont également accordées en cas d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne ou en cas d'agissements constitutifs de harcèlement.

- **La protection de la famille du fonctionnaire :**

L'article 11 prévoit dorénavant que la protection fonctionnelle peut être accordée sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité au fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.

Elle peut également être accordée, à leur demande, au conjoint, au concubin ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci. En l'absence d'action engagée par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la protection peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action.

Un décret en Conseil d'Etat doit venir préciser les conditions et limites de la prise en charge par la collectivité au titre de la protection des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par le fonctionnaire ou sa famille (le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, les enfants, les ascendants directs du fonctionnaire).

- **Le référent déontologue**

[L'article 28 bis](#) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dispose que « *tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.* »

Les Centres de gestion sont chargés d'effectuer les fonctions de référent déontologue en vertu de [l'article 23](#) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Un décret en Conseil d'Etat doit déterminer les modalités et critères de désignation des référents déontologues.

II) LE CUMUL D'ACTIVITES ET D'EMPLOIS

- **LES INTERDICTIONS**

En vertu de [l'article 25 septies](#) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dérogations apportées par ce même article.

Outre les interdictions de cumul déjà existantes, il est également interdit :

- De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.
- Egalement, il est interdit de créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article L.133-6-8 du code de la sécurité sociale

(régime auto-entrepreneur), **s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein. Dès lors, seuls les agents à temps non complet ou à temps partiel pourraient créer ou reprendre une entreprise.**

Le temps partiel de droit prévu pour créer ou reprendre une entreprise et permettant à ce titre d'exercer une activité privée lucrative est transformé en **temps partiel sur autorisation**. Il est désormais accordé sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise. **Toutefois, les fonctionnaires qui bénéficiaient déjà d'un temps partiel avant l'entrée en vigueur de la loi déontologie continuent d'en bénéficier jusqu'au terme de leur période de temps partiel.**

Un dispositif transitoire est prévu à [l'article 9](#) du décret n°2016-483 permettant ainsi aux fonctionnaires qui occupent un emploi permanent à temps complet exercé à temps plein et qui ont créé ou repris une entreprise, y compris lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article L.133-6-8 du code de la sécurité sociale, de se conformer aux dispositions de l'article 25 septies **dans un délai de deux ans** à compter de la promulgation de la loi déontologie. Le dispositif transitoire s'applique également aux agents qui occupent un emploi permanent à temps complet et qui exercent un ou plusieurs autres emplois permanent à temps complet.

- **L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE ACCESSOIRE**

L'article 25 septies permet désormais dans le cadre de l'activité accessoire, le recrutement en tant qu'enseignant associé en application de l'article L.952-1 du code de l'éducation.

Les conditions d'application de l'article 25 septies, notamment la liste des autres activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire, seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

III) LE RENFORCEMENT DE LA COMMISSION DE DEONTOLOGIE

Une commission de déontologie de la fonction publique est placée auprès du Premier ministre pour apprécier le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

La commission de déontologie dispose d'un pouvoir de contrôle et est amenée à rendre des avis ainsi que des recommandations portant notamment sur la prévention des conflits d'intérêts et le cumul d'activité. Son rôle, ses compétences et sa composition s'avèrent modifiés et renforcés et sont désormais prévus à [l'article 25 octies](#) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Il est à noter que l'avis rendu par la commission de déontologie, dans un délai de deux mois à compter de sa saisine peut être un avis de compatibilité, un avis de compatibilité avec réserve ou un avis d'incompatibilité qui pour ces deux dernières hypothèses lie l'administration.

L'autorité dont le fonctionnaire relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine peut solliciter une seconde délibération de la commission, dans un délai d'un mois à compter de la notification de son avis. Dans ce cas, la commission rend un nouvel avis dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette sollicitation.

Le fonctionnaire ne respectant pas l'avis de la commission de déontologie peut faire l'objet de sanction disciplinaire. Le fonctionnaire retraité ne respectant pas l'avis de la commission peut quant à lui faire l'objet d'une retenue sur pension dans la limite de 20% pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions. Enfin, l'agent titulaire d'un contrat de travail ne respectant pas l'avis de la commission, verra son contrat de travail prendre fin à compter de la date de notification de l'avis, sans préavis ni indemnité de rupture.

IV) LE REGIME DISCIPLINAIRE

• LA SUSPENSION

[L'article 30](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relatif à la suspension d'un agent en cas de faute grave est modifié par l'article 26 de la loi n°2016-483.

Alors que l'ancienne rédaction de l'article permettait une prolongation de la suspension à l'issue du délai de quatre mois dans l'hypothèse où le fonctionnaire n'était pas rétabli dans ses fonctions en raison de poursuites pénales, la nouvelle rédaction tend désormais à favoriser au maximum la réintégration de l'agent dans ses fonctions.

Ainsi, si l'agent fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai.

Lorsque, sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis.

A défaut, il peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations. L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

Le magistrat ayant prononcé le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard du fonctionnaire. De même, la Commission Administrative Paritaire du corps ou cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire est tenue informée de ces mesures.

• LE DELAI PERMETTANT D'ENGAGER UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE

[L'article 19](#) de la loi n°83-634 dispose désormais qu'aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée **au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.**

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.

Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

V) LES POSITIONS ADMINISTRATIVES ET LA MOBILITE

• LA SUPPRESSION DE POSITIONS ADMINISTRATIVES

L'article 55 de la loi n°84-53 relatif aux positions administratives est abrogé. Celles-ci figurent dorénavant à [l'article 12 bis](#) de la loi n°83-634 nouvellement créé. Ainsi, le fonctionnaire est soit placé en position d'activité, de détachement, de disponibilité ou de congé parental. La position hors cadres et celle correspondant à l'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale sont supprimées.

Un dispositif transitoire permet aux fonctionnaires placés en position hors cadres à la date de publication de la loi n°2016-483 d'être maintenus dans cette position jusqu'au terme de leur période de mise hors cadres. Aussi, les fonctionnaires placés en position d'accomplissement du service national ou d'activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire ou dans la réserve civile de la police nationale à la date d'entrée en vigueur de la loi n°2016-483 sont maintenus dans cette position jusqu'au terme de la période pour laquelle ils ont été placés dans cette position.

L'article 31 du décret n°2016-483 complète [l'article 57](#) de la loi n°84-53 et prévoit en lieu et place du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale, **un congé avec traitement** pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours.

Enfin, l'article 12 bis de la loi n°83-634 prévoit que lorsqu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans un corps ou cadre d'emplois d'une fonction publique relevant du statut général autre que celle à laquelle il appartient, il est radié des cadres dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

- **LA MISE A DISPOSITION**

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 complète [l'article 61-1](#) de la loi n°84-53 et permet à présent la mise à disposition auprès de groupements d'intérêt public ou auprès d'une institution ou d'un organe de l'Union Européenne.

Par ailleurs, lorsqu'un agent est mis à disposition auprès d'un groupement d'intérêt public, d'une organisation internationale intergouvernementale, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ou d'un Etat étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré, la lettre de mission vaut convention de mise à disposition.

Enfin, l'article 61-1 de la loi n°84-53 prévoit une dérogation au principe du remboursement de la mise à disposition lorsque celle-ci intervient entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché, auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, auprès d'un groupement d'intérêt public, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne, d'un Etat étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré.

- **LE CONGE POUR MATERNITE, POUR ADOPTION, POUR PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT.**

L'article 69 de la loi n°2016-483 réécrit [l'article 57](#) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 concernant les dispositions applicables au congé pour maternité, pour adoption, pour paternité et d'accueil de l'enfant.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant avec traitement, il est maintenant précisé qu'il est d'une durée de onze jours consécutifs. A la demande du fonctionnaire, ce congé peut être fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à sept jours. En cas de naissances multiples, la durée du congé est de dix-huit jours consécutifs ; cette durée peut être fractionnée, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à sept jours.

Le congé est ouvert après la naissance de l'enfant au père fonctionnaire ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Le congé est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date de début du congé, excepté si le fonctionnaire établit l'impossibilité de respecter ce délai.

- **LE CONGE PARENTAL**

L'article 69 de la loi n°2016-483 modifie [l'article 75](#) de la loi n°84-53 relatif au congé parental. Il est dorénavant prévu qu'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.

Egalement, le motif grave auparavant nécessaire pour permettre à un fonctionnaire de demander à écarter son congé parental est supprimé dans la nouvelle rédaction de l'article 75 de la loi n°84-53.

VI) LA SITUATION DES AGENTS CONTRACTUELS

Un nouvel [article 32](#) inséré dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que les agents sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir.

Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, les dispositions suivantes de la loi n°83-634 sont applicables aux agents contractuels à savoir : le chapitre II (garanties), l'article 23 bis (exercice d'une activité syndicale) à l'exception de ses II et III, l'article 24 (cessation définitive des fonctions) et le chapitre IV (obligations et déontologie), à l'exception de l'article 30.

• MODIFICATION DE LA LOI SAUVADET DU 12 MARS 2012

- Accès à la titularisation

[L'article 13](#) de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 est modifié par l'article 41 de la loi n°2016-483 et permet ainsi de prolonger le dispositif de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels (dispositif de titularisation) de deux années. Le dispositif est ainsi ouvert pour une durée de 6 ans au lieu de 4 ans soit jusqu'au 12 mars 2018.

[L'article 14](#) et [l'article 15](#) de la loi n°2012-347 s'avèrent également être modifiés. Les conditions nécessaires pour prétendre au dispositif de recrutement réservés qui étaient à satisfaire à compter du 31 mars 2011 doivent désormais l'être à compter du 31 mars 2013.

Les agents remplissant les conditions d'éligibilité prévues par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dans sa rédaction antérieure, demeurent éligibles à l'accès à la fonction publique jusqu'au 12 mars 2018.

- Transformation du CDD en CDI

L'article 40 de la loi n°2016-483 précise [l'article 21](#) de la loi n°2012-347 concernant les conditions d'ancienneté nécessaires pour les agents ayant exercé auprès de plusieurs employeurs. Ainsi, lorsque l'agent a accompli son ancienneté auprès de différents employeurs qui l'ont rémunéré successivement et qu'il a continué de pourvoir le poste de travail pour lequel il a été recruté, celle-ci est prise en compte et la transformation du contrat est proposée par la personne morale **qui emploie l'agent à la date de publication de la loi de 2012.**

- Conditions de cdisation en vertu de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

[L'article 3-4](#) de la loi n°84-53 du janvier 1984 est modifié en ce qu'il prévoit dorénavant **une durée de service public de six ans** au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique que pour l'accès au CDI et non plus six ans de services publics effectifs.

NB : constituent des services publics tous les services civils accomplis en qualité d'agent public (fonctionnaire et agent non titulaire de droit public) ainsi que les services militaires. Les services accomplis sous contrat de droit privé (C.E.S., C.E.C., emploi jeunes, apprentis, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir) ne sont jamais retenus comme services publics.

Sont comptées comme services publics les périodes de services civils durant lesquelles l'agent a réellement exercé ses fonctions ainsi que les périodes assimilées par un texte à une période d'exercice des fonctions.

La notion de services publics effectifs recouvre quant à elle l'ensemble des services civils retenus en tant que services publics. Sont donc exclus les services militaires et le service national.

Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté nécessaires pour prétendre à une cdisation avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. **Il est par ailleurs maintenant précisé qu'en cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.**

- **MISE A DISPOSITION DES AGENTS CONTRACTUELS DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE**

L'article 46 de la loi n°2016-483 complète [l'article 136](#) de la loi n°84-53 en permettant à présent la mise à disposition des agents contractuels en CDI auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

VII) DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES DECHARGES D'ACTIVITE DE SERVICES OU MIS A LA DISPOSITION D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

- **LA CARRIERE**

Un [article 23 bis](#) est inséré dans la loi n°83-654 et regroupe les dispositions applicables en matière de carrière des fonctionnaires déchargés d'activités de service ou mis à la disposition d'une organisation syndicale.

Ainsi, celui-ci dispose que sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire.

Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale a droit, dès la première année, à :

- Un avancement d'échelon sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade (sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la cadence unique d'avancement).
- Une inscription de plein droit, au tableau d'avancement à un échelon spécial lorsque l'agent réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emploi, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial.
- Une inscription de plein droit, au tableau d'avancement de grade au choix, lorsque l'agent réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

Les droits mentionnés ci-dessus bénéficient aussi au fonctionnaire occupant un emploi à temps complet et qui consacrent une quotité de temps de travail au moins égale à 70% et inférieure à 100% d'un service à temps plein à une activité syndicale.

De même, un agent occupant un emploi à temps complet et consacrant une quotité de travail au moins égale à 70% et inférieure à 100% d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit à un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de leur valeur professionnelle. Toutefois, cet entretien annuel n'a pas lieu lorsque les dispositions du statut particulier de son corps ou cadre d'emplois d'origine prévoient le maintien d'un système de notation. Un décret viendra préciser les conditions dans lesquelles les fonctionnaires bénéficieront d'un entretien sans appréciation de sa valeur professionnelle.

Les mesures précitées n'entreront en vigueur qu'à la date de la publication d'un décret pris en Conseil d'Etat qui précisera par ailleurs les conditions dans lesquelles les fonctionnaires nommés ci-dessus peuvent conserver le bénéfice d'une NBI.

Enfin, l'article 23 bis prévoit que les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

[L'article 12](#) de la loi n°83-654 est quant à lui modifié concernant la promotion interne des agents en décharge d'activités de service ou mis à disposition. Celui-ci prévoit désormais que toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de

pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle. Toutefois, le présent alinéa ne fait pas obstacle à la promotion interne d'agents qui, placés dans la position statutaire prévue à cette fin, **bénéficient d'une décharge d'activité de service ou d'une mise à disposition pour exercer une activité syndicale portant sur une quotité de temps de travail comprise entre 70% et 100% d'un temps complet.**

- **CREATION D'UN CONGE AVEC TRAITEMENT PENDANT LE MANDAT SYNDICAL DU FONCTIONNAIRE REPRESENTANT DU PERSONNEL AU SEIN DE L'INSTANCE COMPETENTE EN MATIERE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL**

[L'article 57- 7 bis](#) de la loi n°84-53 crée pour le fonctionnaire un congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat syndical, si celui-ci est représentant du personnel au sein de l'instance compétente en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail mentionnée au I de l'article 33-1.

Ce congé est accordé, sur demande du fonctionnaire, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix. La charge financière de cette formation incombe aux collectivités territoriales et aux établissements publics.

Les modalités de mise en œuvre de ce congé seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

VIII) DISPOSITIONS RELATIVES AU RENOUELEMENT DE LA LISTE D'APTITUDE ET A LA REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOI

- **LE RENOUELEMENT DE LA LISTE D'APTITUDE**

[L'article 44](#) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 permet le renouvellement sur liste d'aptitude une année supplémentaire. Ainsi, un candidat peut demeurer inscrit sur liste d'aptitude pendant une durée totale de quatre années à compter de son inscription initiale. Si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, il conserve le bénéfice de ce droit jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours.

Par ailleurs, la personne déclarée apte ne bénéficie de ce droit la troisième et la quatrième année qu'à la condition d'avoir demandé par écrit à être maintenue sur ces listes au terme des deux premières années suivant son inscription initiale et au terme de la troisième.

Outre les hypothèses dans lesquelles le décompte de la période de quatre ans est suspendue, la loi n°2016-483 prévoit une nouvelle hypothèse à savoir lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n°84-53 permettant le remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel absent, alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe.

- **LA REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOI**

Désormais, en vertu de [l'article 97](#) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire momentanément privé d'emploi reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à **hauteur de cent pour cent les deux premières années de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de cinq pour cent chaque année jusqu'à atteindre cinquante pour cent de la rémunération.**