Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs

07 mai 2020

- **Télétravail**

Publication du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, pris pour l'application des dispositions de l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. Ce décret détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel. L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service. Le décret facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. **Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, il permet de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine. Ce décret s'applique aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter de sa date d'entrée en vigueur** (07 mai). *Cf. ég. note FNCDG sur ce décret.*

A la fin du déconfinement, le Gouvernement a préconisé le maintien du télétravail pour l'ensemble des postes le permettant.
Ainsi que l'indique la FAQ en date du 6 mai dernier du ministère de l'Action et des Comptes publics, *« Les agents sont mobilisés dans le cadre du plan de reprise d'activité, ce qui dépasse donc leur seul volontariat. Les agents publics ne relevant pas de ce plan sont invités à télé-travailler, cette position étant maintenant facilitée par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 portant sur les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et instaurant le télétravail de manière ponctuelle. »*

Observation FNCDG : Dans le cadre du PRA, sont listés les services et leur date de reprise qui sera progressive pour tenir compte des besoins et des ressources disponibles. La réaffectation pourra être envisagée également dans les premiers temps de la reprise**. L'autorité territoriale décide de l'organisation de la reprise ; le caractère progressif de celle-ci et le pouvoir d'organisation du service s'articulant avec l'obligation du chef de service en matière de protection de la santé et de l'intégrité physique des agents peuvent**

conduire à limiter l'accès en présentiel et privilégier, voire imposer comme l'a souligné le Secrétaire d'Etat, le télétravail.

- **Orientations concernant les agents ayant été placés en ASA jusqu'au déconfinement et relatives aux deux dispositifs exceptionnels conçus notamment pour alléger la charge des collectivités territoriales**

- **Garde d'enfant(s) et ASA**

La FAQ du ministère de l'Action et des Comptes publics, en date du 6 mai dernier, précise :
« A partir du 11 mai, il est recommandé d'appliquer les principes suivants :
- les personnes fragiles au titre des 11 critères définis par le Haut conseil de la santé publique restent en télétravail ou à défaut en autorisation spéciale d'absence, y compris au-delà du 1er juin ;
- dans un contexte de réouverture progressive des crèches et écoles, les agents n'ayant pas la possibilité de scolariser leur(s) enfants(s) de moins de 16 ans et n'ayant pas d'autres moyens de garde, restent en autorisation spéciale d'absence si elles ne peuvent pas télé-travailler,

A partir du 1er juin, les agents qui souhaitent garder leurs enfants de moins de 16 ans devront poser des congés annuels. Le régime des autorisations spéciales d'absence sera réservé uniquement aux agents qui fourniront une attestation justifiant que leur enfant ne peut être accueilli à l'école. »

Au sujet de cette attestation, la FAQ précité précise : *« Les agents en ASA pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans doivent transmettre à leurs employeurs l'attestation sur l'honneur de garde d'enfant à domicile disponible sur le site du ministère du travail. »* Cette attestation mentionne notamment le fait que l'établissement dans lequel est scolarisé l'enfant est fermé dans le cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

Deux périodes sont ainsi distinguées pour le traitement de la situation administrative des agents, contractuels et fonctionnaires, potentiellement concernés par l'ASA pour garde d'enfant.
Le Secrétaire d'Etat a invoqué le principe de libre administration des collectivités territoriales pour signifier en toutes hypothèses que les précisions intégrées dans la FAQ à la suite de l'audioconférence constituent des recommandations.

Observations FNCDG :

Selon ces recommandations, à partir du 1er juin, ces agents publics, lorsqu'ils ne peuvent télétravailler, continuent d'être placés en **ASA sous la condition** de fournir à l'autorité territoriale l'attestation sur l'honneur justifiant que leur enfant ne peut être accueilli à l'école ; à défaut des congés devront être posés.

Du 11 mai au 1er juin, une certaine liberté d'appréciation de l'autorité territoriale pourrait être mise en œuvre pour ces agents. Pendant cette période, le sujet du volontariat des parents pour remettre leurs enfants à l'école vient compliquer la détermination de la position administrative des agents pour lesquels le télétravail

n'est pas possible et qui décideront de ne pas scolariser leur(s) enfant(s) alors même que des établissements peuvent les accueillir. Se pose également la question du motif justifiant le placement de l'agent en ASA sachant par hypothèse qu'il ne peut fournir d'attestation.

La distinction de deux périodes, l'invocation du principe de libre administration et la référence aux *« agents qui souhaitent garder leurs enfants »* semblent ainsi ouvrir la possibilité d'un placement en ASA, pour la période du 11 mai au 1er juin, dans des conditions moins rigoureuses que celles préconisées à compter du 1er juin.

Cependant, il importe d'observer que :
- **le Secrétaire d'Etat recommande, à l'instar de la FPE, de resserrer l'accès à l'ASA pour garde d'enfant**,
- les conditions de l'ASA, recommandées dans la FAQ, pour cette première période, sont énumérées de façon limitative : du fait de la réouverture progressive des crèches et écoles / lorsque les agents n'ont pas la possibilité de scolariser leur(s) enfants(s) et qu'ils n'ont pas d'autres moyens de garde / et ne peuvent pas télétravailler.
- dans la période de confinement, l'agent était placé en ASA en cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans ; autorisation spéciale d'absence valable le temps de la fermeture de la structure d'accueil de son enfant.
- le volontariat pour remettre les enfants à l'école, lorsque cette possibilité existe, n'a pas vocation à impacter la reprise des services. L'autorité territoriale doit nécessairement tenir compte de la situation des agents vulnérables ou n'ayant pas de possibilité de « garde » par l'école (ou autre modalité de garde), pour ne pas désigner ces agents pour un travail en présentiel.

Dans le cadre du déconfinement mais toujours en période d'urgence sanitaire, la reprise d'activité implique pour le chef de service d'adapter l'organisation de travail et de procéder dans les PRA à la désignation des agents en présentiel nécessaires à cette reprise progressive.
Dès lors que des activités sont visées dans le PRA, qui décrit l'organisation choisie par l'autorité territoriale à qui il appartient de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service placé sous son autorité (CE, 7 février 1936 Jamart), les agents territoriaux ne peuvent pas invoquer le droit de retrait du seul fait du risque de contamination au COVID lorsque leur employeur a pris les mesures de précautions nécessaires, les applique et les fait appliquer. Le pouvoir d'organisation du service doit s'articuler avec l'obligation du chef de service en matière de protection de la santé et de l'intégrité physique des agents, l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 disposant que *« des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail »*.
Par principe, la désignation d'un agent en présentiel dans le cadre d'un PRA, ne pouvant par hypothèse télétravailler, vaut instruction de se rendre au travail : le refus de prendre son service ou le recours abusif au droit de retrait l'exposerait à des mesures de sanction (retenue sur traitement, sanctions disciplinaires, voire abandon de poste), sauf à ce que cet agent, fonctionnaire ou contractuel, soit une personne vulnérable ou n'ayant pas d'autre choix que de garder son/ses enfant(s) du fait de l'impossibilité de les scolariser (ou de recourir à une autre modalité de garde) auxquels cas le régime de l'ASA persiste.

Ainsi, la FAQ du ministère de l'Action et des Comptes publics, en date du 6 mai dernier, précise : *« Les agents sont mobilisés dans le cadre du plan de reprise d'activité, ce qui dépasse donc leur seul volontariat. Les agents publics ne relevant pas de ce plan sont invités à télé-travailler (…).*
Les agents dont la présence est nécessaire pour la réouverture progressive des services peuvent être appelés à rejoindre leur poste, l'employeur devant garantir le respect des consignes sanitaires de protection.
Il convient cependant de tenir compte de la situation des agents fragiles, selon les critères définis par le Haut conseil de la santé publique, et de ceux gardant leur(s) enfants(s) de mois de 16 ans, n'ayant aucun autre moyen de garde, qui restent en autorisation spéciale d'absence, en l'absence de possibilité de télétravail. »

Enfin, s'agissant de la prise de jours de congés, le Cabinet du Ministre rappelait, le 24 avril « *sur les modalités d'application des congés d'office pour l'intérêt du service, l'ordonnance du 16 avril 2020 pose un plafond. Mais l'employeur dispose toujours de la faculté de définir des périodes de congés durant toute l'année et dans le cadre posé par le décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux. Dans ce cas, il convient de convoquer le comité technique et de distinguer les deux dispositifs. »*

- **Agents vulnérables au titre des 11 critères définis par le Haut conseil de la santé publique**

Pour les agents, y compris les fonctionnaires, présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre : ces personnes « vulnérables » ne doivent pas participer au PCA/PRA en présentiel. Le télétravail doit être préconisé. Si celui-ci n'est pas réalisable, ces agents, contractuels ou fonctionnaires, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail (I) soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée, (II) soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun. Pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de leur rémunération est prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, y compris pour les fonctionnaires et quelle que soit leur quotité de travail, au titre des indemnités journalières.
Ce dispositif est maintenu et, dans le prolongement de l'audioconférence, la FAQ du 6 mai confirme :

« A partir du 11 mai, il est recommandé d'appliquer les principes suivants :
les personnes fragiles au titre des 11 critères définis par le Haut conseil de la santé publique restent en télétravail ou à défaut en autorisation spéciale d'absence, y compris au-delà du 1er juin *; (…)* ***»***

« Pour les agents publics <u>proches</u> d'une personne vulnérable *au sens du Haut conseil de la santé publique,* ***les employeurs*** *publics* ***proposent aux agents concernés un télétravail. Lorsque le recours au télétravail n'est pas possible, un arrêt de travail délivré par un médecin traitant ou un médecin de ville doit être transmis aux employeurs publics*** *par les agents publics concernés.* ***Les agents bénéficiant d'un arrêt de travail sont placés en autorisation spéciale d'absence par l'employeur. »***

- **Sur les deux dispositifs exceptionnels et la prise en charge par la CNAM :**

Pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de la rémunération des agents concernés est prise en charge par la CNAMTS, au titre des indemnités journalières[1].

Concernant les personnes vulnérables, la FNCDG a signalé que le site Améli.fr mentionnait les agents publics (fonctionnaires ou contractuels) mais la déclaration était impossible ou non-indemnisable ces derniers jours.

Concernant les gardes d'enfants, la FNCDG a signalé que la possibilité pour les agents publics (contractuels et fonctionnaires à temps non complet moins de 28 heures) ne figure plus sur le site Améli depuis le 1er mai et que les déclarations ne sont plus possibles, alors que le régime est maintenu pour le secteur public. En l'absence de déclaration, sans prise en charge financière, les collectivités supportent entièrement la charge de la rémunération.

Le Secrétaire d'Etat a précisé que cette difficulté de l'interface Améli était identifiée et en cours de règlement.

- **Prime exceptionnelle en faveur des agents publics**

L'État et les autres administrations publiques, en particulier les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers, peuvent décider le versement spécifique d'une prime exceptionnelle à ceux de leurs agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19 afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période. Les bénéficiaires, les conditions d'attribution et de versement de la prime exceptionnelle ainsi que son montant sont déterminés dans des conditions fixées par décret, en fonction des contraintes supportées par les agents à raison du contexte d'état d'urgence sanitaire, aux termes de l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Il est confirmé que ce décret sera publié très prochainement pour les trois versants de la fonction publique (à l'issue des discussions en cours concernant les agents des EHPAD) et pourra concerner les agents ayant travaillé en présentiel et en télétravail qui ont fait face à un surcroît d'activité durant l'état d'urgence sanitaire. Le décret préciserait qu'elle

[1] Le décret n° 2020-520 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus a mis fin à la possibilité de bénéficier des indemnités journalières dérogatoires versées pour les salariés dans l'impossibilité de travailler pour l'un des motifs mentionnés au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative (précisant que sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants : le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ; le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent I ; le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile) : ces salariés bénéficient de l'activité partielle à compter du 1er mai. Seuls les travailleurs non-salariés ne pouvant pas être placés en activité partielle, parmi lesquels les agents non-titulaires de la fonction publique, pourront continuer à bénéficier de ces indemnités journalières dérogatoires.

est attribuable, « *notamment* » en cas surcroît de travail significatif, permettant aux employeurs de moduler ses conditions d'attribution.

En application du principe de libre administration, les assemblées délibérantes pourront décider, après délibération, de verser cette prime, dans toutes les collectivités, y compris celles n'ayant pas mis en place le RIFSEEP. La prime sera financée par chaque employeur.

- **Fonctionnement des instances et continuité des mandats**

La FNCDG a porté à l'attention du Ministre les points suivants :

Pour les élus au sein du CA du CDG, une disposition permet d'assurer une continuité entre anciens et nouveaux élus. *"Le conseil d'administration est composé de représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés, titulaires d'un mandat local ». "Le mandat des membres titulaires et suppléants du conseil d'administration représentants des communes et des établissements publics expire à l'occasion du renouvellement général des conseils municipaux (...),* mais *"le mandat (de membre du CA) se trouve prorogé jusqu'à l'installation des membres titulaires ou suppléants qui les remplacent."*

Cette disposition de continuité n'existe pas pour le mandat des représentants des collectivités au sein des instances paritaires. Par conséquent, les représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements désignés pour siéger au sein des CT et CAP, cessent d'y siéger à la date du renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dont ils sont issus.

*"Les membres du **comité technique** représentant les collectivités et établissements publics sont désignés par le président du centre parmi les élus issus des collectivités et des établissements employant moins de cinquante agents affiliés au centre de gestion (...),* leur mandat de *"représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements expire en même temps que leur mandat ou fonction ou à la date du renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement."*

Il existe le même parallèle entre le mandat d'élu local et le mandat de représentant des collectivités et de leurs établissements pour les **CAP**. Ainsi, *"Les représentants des collectivités territoriales et des établissements publics aux commissions administratives paritaires placées auprès des centres de gestion sont désignés, (...) parmi les élus des collectivités et établissements affiliés (...)."Les représentants des collectivités et établissements cessent de siéger lorsque leur mandat électif prend fin."*

L'article 6 de l'ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 prévoit que les mandats des membres des instances paritaires qui arrivent à échéance pendant la période d'un mois après la fin de l'état d'urgence sont prorogés jusqu'à la désignation des nouveaux membres et au plus tard jusqu'au 30 juin 2020. L'article 6 de l'ordonnance du 27 mars 2020 précisait également : *« Un décret adapte en tant que de besoin la durée des mandats des membres désignés à la suite de cette prorogation afin que les dates d'échéance de ces mandats soient compatibles avec les règles de renouvellement partiel ou total de ces instances. »*

A ce jour, ces dispositions transitoires se termineront avant la désignation des membres des différentes instances puisque l'ensemble des élus n'auront pas pris leurs fonctions à la date du 30 juin.

Serait-il possible de prévoir une autre période de prorogation des mandats à l'issue de celle prévue le 30 juin, voire de modifier les décrets relatifs aux CT et CAP, **afin de prévoir une prorogation des mandats jusqu'à l'installation des nouveaux CA des CDG, afin que ces instances puissent se réunir en convoquant les membres actuels dans l'attente des installations des conseils municipaux** qui se feront en deux temps **et de celles des conseils d'administration des CDG qui devraient avoir lieu en janvier 2020 ?**

Par ailleurs, à l'instar des CA des CDG, il n'existe pas de difficulté s'agissant des commissions de réforme, l'article 8 de l'arrêté du 4 août 2004 prévoyant que *"toutefois, en cas de besoin, notamment en cas d'urgence, le mandat des membres de la commission de réforme peut être prolongé jusqu'à l'installation des nouveaux titulaires".* Cette souplesse permettra aux CR de continuer à siéger jusqu'au renouvellement des CA des CDG. **La DGCL, le 28 février dernier, indiquait à la Fédération que *« le secrétariat médical veillera à solliciter des représentants des collectivités qui ont sollicité un nouveau mandat (et ont été réélus) ».***

S'agissant des Conseils de discipline, les représentants des collectivités sont désignés, parmi l'ensemble des représentants des collectivités et établissements à la CAP placée auprès du CDG, par le magistrat administratif Président du CD par tirage au sort :
Selon un raisonnement analogue, le choix par tirage au sort devrait être réalisé en excluant les représentants qui n'ont pas été réélus ou qui ne sollicitaient pas un nouveau mandat électif, jusqu'à l'installation des nouveaux CA des CDG qui désigneront les représentants des collectivités territoriales et des établissements publics aux CAP.

Le Secrétaire d'Etat s'est engagé à faire examiner ces points dans les meilleurs délais.

- **Guide déconfinement des CDG**

Le Secrétaire d'Etat a évoqué en termes élogieux le *« Guide pratique du déconfinement – Comment préparer la reprise d'activité ? »,* élaboré conjointement par la FNCDG et l'ANDCDG, et le recommande à tous.
Cf. Guide disponible en téléchargement sur les sites des CDG et de la FNCDG.

- **Forfait mobilité durable**

Un décret est en cours pour appliquer le forfait mobilités durables aux agents territoriaux. Ce forfait s'élèvera à 200 € pour 100 jours réalisés en vélo ou en covoiturage dans une année civile, sur la base d'une attestation sur l'honneur pour le vélo ou d'un justificatif via les plateformes de covoiturage. Pour l'année 2020, le montant du forfait mobilités sera de 100 € pour 50 jours réalisés en vélo ou en covoiturage.

- **Mise à disposition**

Aux termes de l'article 61-1-II de la loi du 26 janvier 1984, *« La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché (…) ».*

Ces dérogations sont limitées et, dans un certain nombre de cas, en contravention avec cette disposition, des conventions de mise à disposition ont prévu la gratuité. **Afin d'ouvrir cette faculté de gratuité, en intégrant cette possibilité pour les conventionnements inter versants de la fonction publique, le Secrétaire d'Etat précise que le projet de loi portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, présenté en Conseil des ministres jeudi 7 mai, le prévoit.** Ce projet contient une série d'habilitations à légiférer par ordonnances.

- **Services accomplis et CDIsation**

L'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que *« II- Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.*
La durée de six ans mentionnée au premier alinéa du présent II est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3, à l'exception de ceux qui le sont au titre du II de l'article 3. Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.
Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.
Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. »

Il est précisé que le projet de loi portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 prévoit d'habiliter le gouvernement à prendre par ordonnances des mesures relatives à la transformation en CDI des CDD des agents publics justifiant d'une durée de services de six ans afin de permettre de ne pas comptabiliser, dans le calcul de la durée maximale d'interruption entre deux contrats, la période d'interruption intervenue pendant l'état d'urgence sanitaire.

- **Compte-épargne temps**

Il est confirmé qu'un décret est en cours pour augmenter, au titre de l'année en cours, le nombre de jours inscrits sur le CET de 60 à 70 jours. Une disposition précisera que les années suivantes, les jours excédant le plafond global de droit commun pourront être maintenus sur le compte épargne-temps, ou être consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

- **Sur la titularisation en cours des agents / formation**

Cf. FAQ en date du 6 mai, conforme aux précédentes annonces sur le sujet.

- **Publications de textes**

Il est rappelé la publication des textes suivants :

- Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail, *cf. supra* et *note FNCDG sur ce décret.*

- 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, pris pour application des dispositions de l'article 92 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. *Cf. note FNCDG sur ce décret.*

- 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. Le décret introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité est porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental est réduite à deux mois. Ce décret est pris pour l'application de l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. *Cf. note FNCDG sur ce décret.*

- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. *Cf. note FNCDG sur ce décret.*

- 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. Décret pris en application des dispositions de l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. *Cf. note FNCDG sur ce décret.*