



MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

VIGIE

Mars-Avril-Mai 2020
n° 122

Rechercher

Archives

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR LA DGAFP

EDITO

Pour une fonction publique exemplaire



A l'instar de nombreux lecteurs de Vigie, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique a été particulièrement mobilisée durant et après le confinement, ce qui a perturbé notamment le rythme de publication de votre Lettre. Ce numéro est par conséquent dense puisqu'il recense l'actualité des textes et jurisprudences, hors numéro spécial Covid-19, pour les mois de mars, avril et mai 2020. Soyez assurés que la rédaction de Vigie met tout en œuvre pour reprendre un rythme de publication plus régulier dès la rentrée.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre un Titre V au renforcement de l'égalité professionnelle, prévoyant ainsi des dispositifs obligatoires, tant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes qu'en faveur des personnes en situation de handicap.

Poursuite de la mise en œuvre des mesures prévues en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'obligation pour les employeurs des trois versants de la fonction publique de mettre en place des **dispositifs de signalement** qui peuvent être saisis par tout agent qui s'estime victime de violences sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes (point 5.2 de l'accord). La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 80, a créé un article 6 *quater* A dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui rend obligatoire un tel dispositif de signalement. La loi inclut également dans ce dispositif les agents qui s'estiment victimes de discrimination. Le **décret n° 2020-256 du 13 mars 2020** relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique en précise le contenu.

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit également l'élaboration et la mise en œuvre par tous les employeurs publics d'un **plan d'action relatif à l'égalité professionnelle** (action 1.1 de l'accord) afin de favoriser l'adoption de mesures concrètes en matière d'égalité professionnelle dans l'ensemble des administrations. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ainsi créé un article 6 *septies* dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pour rendre obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre de ce plan d'action par les employeurs publics. Le **décret n° 2020-528 du 4 mai 2020** en définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre.

Enfin, les droits à avancement et à promotion sont désormais maintenus dans la limite d'une durée de cinq ans sur l'ensemble de la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant grâce au **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.

Publication de l'ensemble des décrets d'application des mesures prises par la loi de transformation de la fonction publique en faveur des personnes en situation de handicap

Afin de mieux garantir l'égalité de traitement des agents, l'article 92 de la loi précitée a modifié l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 en renforçant les obligations des employeurs publics à l'égard des agents en situation de handicap en termes de parcours professionnel et de déroulement de carrière.

Ainsi, l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap consistant, pour tout employeur rémunérant au moins vingt équivalents temps plein, à employer ces agents à hauteur de 6 % de son effectif a-t-elle été réaffirmée. Le non-respect de cette obligation entraîne, depuis le 1er janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le **décret n° 2020-420 du 9 avril 2020** modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, pris en application de l'article 90 de la loi de transformation de la fonction publique, apporte des précisions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap et au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Une procédure expérimentale permettant la **titularisation des personnes en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage dans la fonction publique**, après vérification de l'aptitude professionnelle de la personne par une commission de titularisation a, par ailleurs, été créée par l'article 91 de la loi. Le **décret n° 2020-530 du 5 mai 2020** en précise désormais les modalités.

Des aménagements d'épreuves de concours pour les personnes en situation de handicap ont été prévus par l'article 92 de la loi. Le **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 met en œuvre ces nouveaux dispositifs.

Enfin, une procédure ad hoc en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement a été mise en place par l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique. Le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 définit les modalités de cette expérimentation.

La publication de ces textes d'importance pour renforcer davantage l'exemplarité de la fonction publique, parachève une année très dense pour la Direction générale de l'administration et de la fonction publique ainsi que ses partenaires, tout juste un an après la publication de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cette dernière, dont la quasi-totalité des dispositions d'application est entrée en vigueur, doit désormais se déployer au sein des administrations.

SOMMAIRE

Statut général et dialogue social

◆ Les dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes à mettre en place dans les administrations publiques sont précisés ◆ De nouvelles dispositions pour répondre aux enjeux des services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat ◆ Les modalités d'élection des commissions paritaires d'établissement sont modifiées ◆ Un agent public commet une faute déontologique en ayant une relation sexuelle avec une collègue en situation de vulnérabilité morale et financière alors qu'il se trouvait chez elle dans le cadre de ses fonctions d'assistant social pour l'accompagner et notamment instruire une demande d'aide financière qu'elle avait sollicitée ◆ Les avancées en matière déontologique mises en œuvre par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique ◆ L'AJDA consacre un dossier aux acteurs de la déontologie ◆ Rappels concernant la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ◆ Rapport pour renforcer la négociation collective dans la fonction publique ◆ Covid-19 : dispositions réglementaires et ressources en matière de prévention

Statuts particuliers

◆ Actualisation des statuts particuliers des corps des agents techniques et des techniciens de l'environnement afin de tenir compte de la création de l'Office français de la biodiversité ◆ Création du corps des auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée

Recrutement et formation

◆ Dispositif de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des personnes en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage ◆ Modification du régime des apprentis dans le secteur non industriel et commercial ◆ La mise en place de la "base concours" est achevée ◆ Publication de statistiques relatives à la formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'Etat en 2018

Carrières et parcours professionnels

◆ Les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique sont précisées ◆ Précisions concernant l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ◆ Dispositif permettant aux fonctionnaires en situation de handicap d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement ◆ Portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et dérogations aux règles normales des concours, procédures de recrutement et examens en faveur des personnes en situation de handicap ◆ Un décret facilite la mobilité interministérielle ◆ Des précisions sont apportées à l'entretien annuel d'évaluation des magistrats administratifs ◆ Mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations au bénéfice du corps des médecins inspecteurs de santé publique ◆ Mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations au bénéfice du corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique ◆ Le devoir d'impartialité d'un comité de sélection au recrutement d'un enseignant-chercheur doit s'apprécier en fonction de la nature hautement spécialisée du recrutement et du faible nombre de spécialistes de la discipline susceptibles d'y participer ◆ Publication de la liste des lauréats du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2020 ◆ Edition 2019 des chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ◆ La Place de l'emploi public se dote d'une interface mobile

Rémunérations, temps de travail et retraite

◆ Les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la mise en disponibilité pour élever un enfant évoluent
◆ Les modalités du télétravail sont assouplies pour les fonctionnaires et pour les magistrats
◆ Instauration d'une prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu dans les établissements de la fonction publique hospitalière
◆ Le congé pour invalidité temporaire imputable au service entre en vigueur dans la fonction publique hospitalière
◆ Pérennisation du déplaçonnement des heures supplémentaires dans la fonction publique hospitalière en cas de circonstances exceptionnelles, pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients
◆ Un décret permet de majorer les heures complémentaires effectuées par des agents à temps non complet au sein de la fonction publique territoriale
◆ Un décret pour encourager les modalités de déplacement plus vertueuses en accord avec la transition énergétique
◆ Les décisions de congés et autorisations d'absence pour les personnels de direction et les directeurs de soins sont partiellement déconcentrées aux chefs d'établissement
◆ Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du corps des techniciens du ministère chargé de l'agriculture
◆ Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement
◆ Un arrêté fixe la liste des postes difficiles et très difficiles prévus par le décret n° 2010-1102 du 21 septembre 2010 portant création d'une indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains emplois des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police
◆ Covid-19 : Assouplissement temporaire des règles de gestion du compte épargne-temps
◆ La Cour de justice de l'Union européenne encadre le recours aux congés spéciaux au sens de la directive 2003/88
◆ Les lauréats du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail 2020 ont été désignés
◆ Un guide de la région Île-de-France pour télétravailler et manager à distance

Politiques sociales

◆ Les allocations pour la diversité dans la fonction publique
◆ La Cour de justice de l'Union européenne encadre la discrimination de l'embauche fondée sur l'âge

Encadrement supérieur

◆ Les modalités de recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale
◆ Covid-19 : Deux guides pratiques pour manager dans un contexte post-crise

Agents contractuels de droit public

◆ Le recours aux contractuels élargi par la loi de transformation de la fonction publique

Légistique et procédure contentieuse

◆ Le ressort des cours administratives d'appel de Nantes, Paris et Versailles est modifié à compter du 1er septembre 2020

Transformation publique

◆ Le droit de dérogation des préfets aux normes réglementaires est pérennisé
◆ Deux décrets précisent la composition des cabinets des membres du gouvernement

STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL



Les dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes à mettre en place dans les administrations publiques sont précisés

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'obligation pour les employeurs des trois versants de la fonction publique de mettre en place des dispositifs de signalement qui peuvent être saisis par tout agent qui s'estime victime de violences sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes (point 5.2 de l'accord).

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 80, crée un article 6 *quater* A dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui rend **obligatoire** un tel dispositif de signalement. La loi inclut également dans ce dispositif les agents qui s'estiment victimes de **discrimination**.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique précise le contenu du dispositif, composé de **trois procédures, dont deux procédures d'orientation**.

Le dispositif de signalement comporte d'abord une **procédure de recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou **témoins** de ces actes ou agissements. L'acte instituant les procédures précise à ce titre les mesures qui incombent à l'autorité compétente pour informer l'auteur de signalement de la réception de celui-ci, sans délai, et les modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données. Il précise également les mesures pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées et des faits faisant l'objet de ce signalement. L'acte mentionne également, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements.

Le dispositif de signalement comporte ensuite une **procédure d'orientation** des agents s'estimant victimes de ces actes ou agissements vers les services et professionnels compétents **chargés de leur accompagnement et de leur soutien**. L'acte instituant les procédures précise à ce titre la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge des agents ainsi que les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.

Enfin, le dispositif de signalement comporte une **procédure d'orientation** des agents s'estimant victimes ou témoins de ces actes ou agissements vers les autorités **compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés**, notamment par la **réalisation d'une enquête administrative**. L'acte instituant les procédures précise à ce titre les modalités de transmission du signalement à ces autorités, la nature des mesures de protection ainsi que les modalités par lesquelles elles s'assurent du traitement des faits signalés.

L'acte instituant les procédures précise, par ailleurs, les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement adresse ce dernier, détaille les faits, fournit les informations et documents de nature à les étayer et apporte les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

Pour les employeurs relevant de la fonction publique de l'Etat, les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées par **arrêté du ministre**, après avis du comité social d'administration compétent. Pour les employeurs relevant de la fonction publique territoriale, elles sont fixées par **décision de l'autorité territoriale**, après avis du comité social territorial compétent. Concernant enfin les employeurs relevant de la fonction publique hospitalière, elles sont fixées par **décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination** dans l'établissement, après avis du comité social d'établissement compétent. Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives des personnels de la fonction publique, les projets d'arrêté ou de décision sont présentés pour information aux comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents, lesquels peuvent être réunis conjointement.

S'il doit être mis en place dans toutes les administrations, le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent également le confier aux centres de gestion.

Le dispositif de signalement doit permettre de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes et agissements visés.

L'autorité compétente **informe les agents sous son autorité de l'existence du dispositif**, des procédures qu'il prévoit et modalités d'accès par les agents, y compris lorsque le dispositif de signalement est mutualisé ou confié à un centre de gestion.

Le décret fixe la date à laquelle le dispositif doit être mis en place, soit le 1^{er} mai 2020.

Une Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes a été publiée en novembre 2019 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Elle précise les **modalités selon lesquelles les employeurs publics des trois versants mettent en place un dispositif de signalement** qui permet d'une part de **recueillir** les signalements des agents et, d'autre part, de les **orienter** vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement,

de soutien et de protection des victimes. La Charte décrit les attendus en termes opérationnels, les objectifs poursuivis ainsi que les garanties que doit offrir le dispositif. Elle détaille également l'articulation du dispositif de signalement avec les

autres procédures et acteurs de la lutte contre ces violences. Elle est illustrée par des exemples issus des trois versants de la fonction publique.

Références

- [Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)
- [Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018](#)
- [Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes](#)



De nouvelles dispositions pour répondre aux enjeux des services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat

Le **décret n° 2020-647 du 27 mai 2020** relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat modifie les dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. **Ces modifications visent à répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés les services : difficultés de recrutement de médecins de prévention dans un contexte de pénurie des spécialistes concernés, développement de la pluridisciplinarité, opportunités permises par les développements technologiques. Il s'agit également de contribuer au rapprochement avec les dispositions prévues pour le secteur privé.**

Afin de renforcer la visibilité des postes proposés dans les services de médecine de prévention auprès des médecins du travail, la dénomination de « médecin de prévention » est remplacée par celle de « médecin du travail », en cohérence avec l'existence d'un **vivier unique de professionnels, compétent à la fois dans le secteur public et le secteur privé.**

Le rôle du médecin en tant que coordinateur est réaffirmé et ses moyens, notamment matériels, sont renforcés. Sa capacité de prescrire des examens complémentaires est également accentuée.

Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 a consacré le principe de pluridisciplinarité en santé au travail autour du médecin de prévention. L'équipe pluridisciplinaire peut notamment être constituée des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des infirmiers en santé au travail, des ergonomes ou psychologues. Le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 **renforce la présence des infirmiers et étend leur domaine de compétence, dans le cadre de protocoles écrits, aux visites quinquennales qui deviennent des visites d'information et de prévention, aux visites intermédiaires, ainsi qu'aux actions sur le milieu professionnel.**

Un arrêté sera pris par le ministère en charge de la fonction

publique pour définir le programme de la formation que devront suivre les infirmiers en santé au travail.

Par ailleurs, le décret consacre les expérimentations en cours pour faire face aux difficultés de recrutement en médecins du travail dans certaines régions et renforce notamment les possibilités de mutualisation des services de médecine de prévention entre les trois versants de la fonction publique.

Le décret permet également aux professionnels de santé d'effectuer des **consultations médicales ou soignantes à distance dans des conditions qui sont comparables à celles pratiquées en télé-médecine.** Cette mesure permettra d'éviter aux agents et aux professionnels de santé de se déplacer et de donner un cadre sécurisant à ces pratiques. **Ces consultations, décidées par le médecin, ne peuvent être réalisées qu'avec l'accord écrit de l'agent préalablement informé, et dans des conditions assurant la confidentialité.**

Les critères de définition des agents concernés par la surveillance médicale renforcée, en cas d'exposition à un risque professionnel particulier, restent inchangés. Le principe de la définition par le médecin de la nature et de la fréquence des visites demeure également. La fréquence minimale de ces visites passe d'un an à quatre ans maximum, avec la mise en place d'une visite intermédiaire pouvant être effectuée par un infirmier en santé au travail ou un collaborateur médecin. Les agents qui ne sont pas concernés par la surveillance renforcée bénéficieront tous les cinq ans d'une visite d'information et de prévention, cette visite pouvant être réalisée par un infirmier en santé au travail ou un collaborateur médecin dans le cadre d'un protocole écrit. Le professionnel de santé peut, si nécessaire, orienter l'agent vers un médecin. L'agent conserve la possibilité d'être reçu, à sa demande, par un médecin, selon des modalités prévues par le décret.

Un guide relatif aux mutualisations inter-fonction publiques ainsi qu'un guide juridique pour accompagner la publication du

décret du 27 mai 2020 sont en cours d'élaboration et feront l'objet d'une diffusion auprès des employeurs publics.

Références

- [Décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat](#)
- [Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique](#)



Les modalités d'élection des commissions paritaires d'établissement sont modifiées

Une commission paritaire d'établissement (CPE) est placée dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Elle est compétente à l'égard des corps d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation, ainsi qu'aux autres corps administratifs, techniques, ouvriers et de services sociaux, de santé, et de bibliothèques exerçant dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Elle est consultée sur les décisions individuelles qui sont soumises aux commissions consultatives paritaires (CCP) pour les membres de ces corps et prépare les travaux des commissions administratives paritaires (CAP).

La CPE comprend un nombre égal de représentants des membres de ces corps affectés dans l'établissement, désignés par catégorie, et de représentants de l'administration. Les membres représentant chaque catégorie de fonctionnaires sont élus à la représentation proportionnelle.

La composition et le fonctionnement des CPE sont fixés par le **décret n° 99-272 du 6 avril 1999 relatif aux commissions paritaires d'établissement des établissements publics d'enseignement supérieur**.

La représentation des personnels est assurée selon trois groupes ainsi constitués :

- les corps d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation, corps des personnels de laboratoire, corps des personnels ouvriers, corps des personnels de service, corps des personnels sociaux et corps des personnels de santé ;
- les corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, corps des adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et membres du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat rattachés pour leur nomination et leur gestion aux ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- les corps des personnels des bibliothèques, corps des personnels de documentation et corps des personnels de magasinage.

Par catégorie et pour chacun de ces groupes, le nombre de représentants du personnel dépend des effectifs de fonctionnaires concernés.

Le **décret n° 2020-362 du 27 mars 2020** modifie le décret du 6 avril 1999 précité.

D'abord, le décret du 27 mars 2020 a pour objectif **d'appliquer les dispositions introduites dans l'article L. 953-6 du code de l'éducation par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**. En effet la loi a supprimé les attributions des commissions administratives paritaires en matière de **mutation, de mobilité, de promotion et d'avancement**. Les CPE, qui constituent des instances préparatoires aux CAP, voient donc également leurs compétences évoluer dans le même sens et selon le même calendrier.

Ensuite, les **mandats des membres représentants du personnel de la CPE sont augmentés de trois à quatre années**, afin de les harmoniser avec la durée des mandats des membres représentants du personnel des CAP. Cette durée peut exceptionnellement être réduite ou prorogée, dans la limite de dix-huit mois, contre un an auparavant, par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique et de l'enseignement supérieur.

Désormais, les élections des CPE s'effectueront lors du renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique. Le décret du 6 avril 1999 précité encadrait la **date des élections** des CPE, qui devaient se tenir entre quatre et deux mois avant la date d'expiration du mandat des membres en exercice, à une date fixée par le chef d'établissement, sauf en cas de renouvellement anticipé d'une commission. Le décret du 27 mars 2020 prévoit dorénavant que les élections se tiennent à une date fixée par arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre chargé de la fonction publique, cet arrêté étant celui qui permet de fixer la date du renouvellement général.

Pour la désignation des **représentants du personnel** et pour chaque groupe de corps, le décret du 27 mars 2020 prévoit que **chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés dans la catégorie concernée**. Si ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale peut indifféremment procéder à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. Si un candidat est inéligible, il doit être remplacé par un candidat dans le respect de ces dispositions, mais l'ordre de présentation de la liste

peut être modifié à cette occasion.

Le décret détermine les **modalités d'appréciation des parts respectives de femmes et d'hommes parmi les effectifs**. Ainsi ces parts sont fixées par décision du chef d'établissement au plus tard six mois avant les élections, appréciées au 1^{er} janvier de l'année des élections et déterminées au plus tard huit mois avant la date du scrutin. En revanche, si une réorganisation des services ou une modification statutaire dans les six premiers mois de l'année de référence entraîne une variation des effectifs d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la CPE, les parts respectives de femmes et d'hommes sont fixées et appréciées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

Par ailleurs, les **listes qui doivent être déposées** par les organisations au moins six semaines avant les élections doivent désormais comprendre le nom, prénoms et sexe de chaque candidat ainsi que le nombre de candidats de chaque sexe.

De plus, le décret du 6 avril 1999 précité prévoit le cas où l'un des **représentants du personnel** titulaire ou suppléant, au cours de son mandat, **cesse les fonctions en raison desquelles il a été nommé ou ne réunit plus les conditions pour en être membre**, en raison d'une démission, d'un congé de longue durée, d'une mise en disposition ou pour toute autre

cause autre que l'avancement. Ce membre doit alors être remplacé pour la durée restante jusqu'au renouvellement de la commission, par le chef d'établissement auprès duquel la commission est placée. S'il s'agit d'un représentant titulaire, son suppléant est nommé titulaire et celui-ci est remplacé par le premier candidat non élu de la même liste. S'il s'agit d'un représentant suppléant, il est remplacé par le premier candidat non élu de la même liste. Le décret du 27 mars 2020 précité ajoute une disposition prévoyant que, si une liste n'a pas la possibilité de pourvoir des sièges selon ces modalités, l'organisation syndicale concernée désigne son représentant parmi les fonctionnaires titulaires de cette catégorie relevant de la commission. Cette disposition facilite le remplacement des représentants du personnel.

En ce qui concerne les représentants de l'établissement, le décret du 27 mars 2020 **augmente la proportion minimale de représentants de l'établissement de chaque sexe, de un tiers à 40 %**.

Enfin, le décret du 27 mars 2020 comprend plusieurs **mesures de toilettage**, notamment afin de modifier la terminologie des corps composant les trois groupes représentés au sein de la CPE et de remplacer les références aux comités techniques par la mention des comités sociaux d'administration.

Références

- [Décret n° 2020-362 du 27 mars 2020 modifiant le décret n° 99-272 du 6 avril 1999 relatif aux commissions paritaires d'établissement des établissements publics d'enseignement supérieur](#)
- [Décret n°99-272 du 6 avril 1999 relatif aux commissions paritaires d'établissement des établissements publics d'enseignement supérieur \(version initiale\)](#)
- [Décret n°99-272 du 6 avril 1999 relatif aux commissions paritaires d'établissement des établissements publics d'enseignement supérieur \(version en vigueur\)](#)



Un agent public commet une faute déontologique en ayant une relation sexuelle avec une collègue en situation de vulnérabilité morale et financière alors qu'il se trouvait chez elle dans le cadre de ses fonctions d'assistant social pour l'accompagner et notamment instruire une demande d'aide financière qu'elle avait sollicitée

Monsieur A., agent public, assistant social de l'entreprise Orange, a été révoqué par le ministre de l'Economie et des Finances dont il relève pour avoir commis une faute déontologique en ayant eu une relation sexuelle avec une salariée d'Orange alors qu'il se trouvait chez elle pour établir avec elle un dossier concernant la situation personnelle de cette dernière. Cette salariée était en situation de vulnérabilité, se trouvant en attente de reprise d'activité dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, après avoir été placée en congé de longue maladie durant trois mois pour un état dépressif. Elle connaissait en outre des difficultés financières l'ayant conduite à solliciter à cette époque auprès de son employeur le bénéfice d'une aide financière afin de régler sa taxe d'habitation, aide dont le requérant était chargé, dans le cadre de ses fonctions d'assistant social d'entreprise, non seulement de participer à

l'instruction mais aussi d'accompagner la salariée en vue de sa reprise d'activité.

Monsieur A. a introduit un recours contentieux devant le tribunal administratif de Marseille afin d'obtenir l'annulation de cette décision. Le tribunal administratif ayant conclu au rejet de sa demande, Monsieur A. a fait appel du jugement rendu devant la cour administrative d'appel de Marseille. La cour administrative d'appel a annulé la sanction au motif que, eu égard à la manière de servir de l'intéressé et à sa situation, la sanction était disproportionnée par rapport à la gravité de la faute commise.

Par deux recours distincts, la société Orange et le ministre de l'Economie et des Finances se sont pourvus en cassation.

Le Conseil d'Etat a annulé l'arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille.

Il estime que, eu égard à la gravité du manquement commis par l'intéressé aux obligations de probité et d'intégrité requises dans l'exercice de ses fonctions, toutes les sanctions moins sévères que la sanction prononcée, et susceptibles de lui être infligées en application de l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, **sont, en raison de leur caractère**

insuffisant, hors de proportion avec les fautes commises.

Il conclut que « *les juges d'appel ont commis une erreur d'appréciation en annulant une sanction qui, au regard de la gravité des faits reprochés et des obligations de probité et d'intégrité requises pour l'exercice de ces fonctions, ne pouvait être d'une moins grande sévérité que celle prononcée par l'administration* ».

L'affaire est renvoyée devant la cour administrative d'appel de Marseille.

Références

- *CE, 27 mars 2020, n° 427985 et 427868, mentionnés aux tables du Recueil Lebon*
- *Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (article 66)*



LU DANS...

Les avancées en matière déontologique mises en œuvre par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique

Un article « éclairage » dans vie-publique.fr commente les changements induits par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui a notamment modifié les modalités et le champ du contrôle déontologique des agents publics en supprimant la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) au profit des administrations et de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). La loi fixe également de nouvelles règles concernant la transparence des rémunérations des hauts fonctionnaires.

Dans un premier temps, l'article revient sur la **fusion entre la CDFP et la HATVP** qui a eu lieu le 1^{er} février 2020. Le champ de compétence de la HATVP a été élargi. En sus d'examiner les déclarations d'intérêts et de patrimoine de certains hauts fonctionnaires et élus, elle doit donner son avis, lorsqu'elle est saisie, sur les projets de création ou de reprise d'une entreprise par les agents demandant à passer en temps partiel, sur les projets de départ d'agents publics vers le secteur concurrentiel et sur le retour ou l'arrivée au sein de l'administration d'agents publics ayant travaillé dans le secteur concurrentiel dans les trois dernières années.

Toutefois, la HATVP ne doit être saisie obligatoirement que lorsque le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient. La majorité des contrôles doivent se faire en interne, par l'autorité hiérarchique des agents publics. En cas de doute sérieux, l'autorité peut demander l'avis de son référent déontologique. En cas de doute persistant, l'autorité peut saisir la HATVP.

Dans un second temps, l'article mentionne les **avancées en matière de transparence des rémunérations**. Il recense les différents dispositifs créés en ce sens. Dorénavant, les sites internet des ministères, des grandes collectivités territoriales et des hôpitaux doivent publier chaque année les dix rémunérations les plus élevées avec la part du nombre de femmes et d'hommes. De plus, un rapport annuel sur l'état de la fonction publique contenant notamment les hautes rémunérations dans les trois versants de la fonction publique avec la part du nombre de femmes et d'hommes concernés doit être remis au gouvernement. Par ailleurs, un autre rapport annuel doit porter sur la rémunération des membres du Conseil constitutionnel, des agences de l'État et des autorités publiques et administratives indépendantes (API et AAI). Ces deux dernières voient la rémunération de leurs membres encadrée par le décret n° 2020-173 du 27 février 2020 et la rémunération de leur président, fixée par un arrêté du 27 février 2020.

- *Vie publique, Déontologie des fonctionnaires : un nouveau rôle pour la HATVP*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *Décret n° 2020-173 du 27 février 2020 relatif aux modalités de rémunération des membres des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes*
- *Arrêté du 27 février 2020 pris en application du décret n° 2020-173 du 27 février 2020 relatif aux modalités de rémunération des membres des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes*

L'AJDA consacre un dossier aux acteurs de la déontologie

La revue hebdomadaire d'actualité juridique, droit administratif (AJDA) consacre un dossier aux acteurs de la déontologie.

Le premier article est rédigé par Roland Peylet, conseiller d'Etat honoraire et ancien président de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP), lequel tire le bilan de vingt-cinq années d'évolution et de fonctionnement de la commission.

Le deuxième article est écrit par Eric Buge, administrateur des services de l'Assemblée nationale, secrétaire général du groupe d'études sur la vie et les institutions parlementaires. Il dresse un premier bilan de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) avant l'absorption de la CDFP.

Le troisième et le quatrième articles présentent chacun les modalités de mise en œuvre du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue. L'un est écrit par Alain Ménémésis, conseiller d'État, président du collège de déontologie du ministère de la Culture, expose la mise en place du collège de déontologie au sein du ministère de la Culture. L'autre, rédigé par Jacques Ferstenert, avocat spécialiste de droit public, professeur émérite à l'université d'Orléans et référent déontologue au collège du centre de gestion de la Savoie, porte sur les référents déontologues au sein des collectivités territoriales.

- *L'Actualité juridique droit administratif (AJDA), Les acteurs de la déontologie (dossier), 13 avril 2020, n° 14*

Rappels concernant la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

La *Semaine juridique* consacre un article à la rupture conventionnelle dans la fonction publique. Le détail de la procédure est rappelé, de l'initiative de la rupture jusqu'à la fin du délai de rétractation, ainsi que les catégories d'agents pouvant bénéficier de ce dispositif. L'article rappelle également les modalités de calcul du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC), notamment de son montant plancher et de son montant plafond.

- *Anne WALGENWITZ, La Semaine juridique, « La rupture conventionnelle est effective depuis le 1er janvier 2020 », 10 février 2020, n°6, pp. 31-33.*



Rapport pour renforcer la négociation collective dans la fonction publique

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a défini les conditions de validité des accords collectifs passés dans la fonction publique, retenant pour condition qu'ils soient signés par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié. Elle a également élargi le nombre des thèmes possibles de la négociation.

Cette loi n'a toutefois pas doté de portée normative les accords conclus entre les organisations syndicales et l'administration. En effet, ces accords constituent des déclarations d'intention mais ne sont pas des actes faisant grief, susceptibles de recours devant le juge administratif. Les dispositions qu'il prévoit doivent être traduites dans la loi ou un acte réglementaire pour recevoir une portée normative.

Aussi, la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 14, habilite le Gouvernement à prendre par ordonnances toutes dispositions relevant du domaine de la loi pour favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique**. Ces dispositions pourront :

- définir les autorités compétentes pour négocier ;
- fixer les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;
- définir les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, préciser les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et déterminer les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet contraignant.

Dans ce contexte, une mission a été constituée afin de renforcer la négociation dans la fonction publique. Il lui a été demandé **d'examiner les conditions dans lesquelles les accords collectifs passés dans la fonction publique pourraient être dotés d'une force juridique les rendant opposables aux parties**. La mission a remis son rapport assorti de 29 propositions structurantes le 25 mai 2020 au secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt.

La mission conclut que la consécration de l'opposabilité juridique des accords négociés dans la fonction publique pourrait contribuer, à la condition d'en définir précisément le cadre juridique, à favoriser leur conclusion, d'une part en responsabilisant les acteurs du dialogue social, et d'autre part en encourageant la décentralisation de la négociation dans certaines matières.

Le rapport identifie dans un premier temps **les conséquences juridiques concrètes d'une reconnaissance de la portée normative des accords** :

- l'accord serait une véritable convention liant juridiquement les parties et créant des obligations réciproques, à la charge des employeurs et des organisations syndicales signataires ;
- l'accord serait susceptible de contenir des clauses réglementaires, c'est-à-dire de caractère général et impersonnel ;
- les agents, les organisations syndicales et le cas échéant, les usagers du service public, pourraient se prévaloir, à l'appui d'un recours gracieux ou devant une juridiction administrative du nonrespect des clauses réglementaires d'un tel accord ou de la légalité de ses stipulations ;
- les personnes justifiant d'un intérêt à agir pourront en demander l'annulation devant le juge administratif.

Dans un deuxième temps, la mission détermine les **modalités juridiques préalables** permettant de conférer une portée normative aux accords collectifs.

Elle recommande, dans le respect de leurs compétences respectives, que **le législateur ou le pouvoir réglementaire encadre le renvoi à des accords négociés de certaines dispositions d'application d'un texte juridique** et que, dans l'hypothèse où les parties ne parviendraient pas à un accord, l'autorité administrative retrouve sa compétence pour adopter par un acte unilatéral les mesures réglementaires prévues.

Le rapport suggère que les futurs accords puissent comporter des **clauses contraignant l'administration à agir** dans un sens déterminé pour prendre certaines mesures matérielles sans pour autant contraindre une autorité investie du pouvoir réglementaire à s'engager par voie contractuelle à agir dans un sens déterminé ; il évoque à titre d'exemple des clauses prévoyant le renouvellement du matériel informatique pour un service.

La mission précise que les accords devraient **s'inscrire dans la hiérarchie des normes**, respectant la Constitution et les principes applicables aux fonctionnaires (égalité entre les agents, continuité du service public, mutabilité, etc.), les lois, les décrets en Conseil d'Etat ainsi que les actes unilatéraux émanant d'une autorité supérieure à celle du niveau auquel l'accord

aurait été signé. De même, les accords signés localement devraient respecter les accords négociés à un niveau supérieur, au niveau national mais ils pourraient soit en préciser le contenu, soit y déroger à la double condition que l'accord d'un niveau supérieur le prévoit et que l'accord local améliore l'économie de l'accord national dans le respect de ses stipulations essentielles.

La mission s'interroge également sur **l'articulation entre la négociation des accords et la consultation des instances**. Lorsqu'un accord traitera de questions sur lesquelles la saisine des instances consultatives constitue une contrainte légale, le rapport estime utile, avant la signature de l'accord, de maintenir cette consultation pour valider son caractère majoritaire et pour formuler le cas échéant des propositions de modifications. En revanche, l'instance ne pourrait faire obstacle juridiquement à la conclusion de l'accord. Lorsqu'un accord traitera de questions sur lesquelles les instances n'ont pas à être saisies, le rapport propose que leur consultation reste facultative mais encouragée.

Le rapport analyse également le **champ d'application potentiel des accords**.

Il propose que les accords s'appliquent à l'ensemble des agents des trois versants de la fonction publique y compris les agents non titulaires, sous réserve d'adaptation pour les magistrats administratifs et financiers. Il suggère que les magistrats de l'ordre judiciaires soient concernés, à la double condition que les accords soient négociés au niveau d'un comité technique, ou d'un futur comité social et qu'ils portent sur une question d'intérêt commun aux magistrats et aux agents du ministère de la Justice. En revanche, les militaires et fonctionnaires des assemblées parlementaires ne seraient pas concernés par le dispositif.

La mission estime, de façon générale, que l'autorité administrative compétente pour signer l'accord négocié sera celle qui aurait été compétente pour édicter l'acte unilatéral ayant le même objet. Aussi, cette autorité sera le plus souvent l'autorité compétente pour présider le futur comité social d'administration, territorial ou d'établissement au niveau duquel la représentativité des organisations syndicales sera appréciée. Le rapport propose toutefois de permettre la conclusion des futurs accords à un niveau inférieur à l'échelon disposant d'un comité social, par exemple au niveau d'une sous-préfecture. Dans ce cas, la condition de représentativité des organisations syndicales s'apprécierait au niveau du comité social mis en place à l'échelon supérieur.

Le rapport propose qu'une liste de thèmes pouvant être abordés dans les accords collectifs soient élaborée. Il privilégie cette hypothèse à l'établissement d'une liste identifiant les thèmes exclus de la négociation (règles statutaires relevant d'un décret en Conseil d'Etat, et règles déontologiques). Il recommande toutefois d'ajouter quelques éléments à la liste prévue à l'actuel article 8 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, tels que l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services, la promotion de l'égalité des chances et de la diversité ou la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois. Ces compléments pourraient également inclure les accords de méthode ou accords-cadre de négociations à venir.

Afin de respecter l'ordonnancement juridique, la mission propose que les questions relevant du domaine de la loi ou du décret en Conseil d'Etat soient expressément exclues du champ de la négociation.

La mission s'est ensuite interrogée sur les **modalités de mise en œuvre** de l'innovation majeure que constituerait le fait d'accorder une portée normative aux accords collectifs.

Elle préconise que l'accord débute par un préambule destiné à en synthétiser le contenu, ou que des conventions-types puissent être préparées par l'administration.

La mission suggère que les accords conclus au sein des collectivités territoriales et de leurs groupements soient soumis au contrôle de légalité du préfet dès lors que les actes unilatéraux portant sur le même objet y sont soumis. Plus généralement, elle conseille que les accords soient publiés dans les mêmes conditions que les actes administratifs unilatéraux portant sur le même objet.

Le rapport comprend plusieurs propositions visant à **valoriser les accords négociés**. Par exemple, il est recommandé qu'un suivi de l'exécution de l'accord soit organisé, via un comité de suivi.

En cas de litiges concernant l'accord, la mission propose de **privilégier les modes alternatifs de règlement des différends** au recours au juge. Les futurs accords pourraient inclure des clauses de règlement à l'amiable des conflits, par exemple pour prévoir une médiation.

Afin d'assurer une bonne information des organisations syndicales et des agents, la mission suggère de prévoir une obligation annuelle pour les autorités administratives de transmettre une copie des accords aux conseils supérieurs de la fonction publique intéressés qui produiront un bilan annuel des accords devant le conseil commun de la fonction publique. Elle propose également que tous les accords soient consultables sur une base de données nationale en ligne.

Le rapport propose qu'il soit possible pour l'une des parties de **mettre fin à un accord de façon prématurée en le dénonçant**. Les effets passés de l'accord ne seraient pas remis en cause et un préavis de trois mois serait applicable, sauf stipulation expresse contraire dans l'accord ou si l'urgence ou la continuité du service le justifient, afin de garantir la sécurité juridique et laisser aux parties un délai suffisant pour négocier une éventuelle révision de l'accord. En l'absence de dénonciation, l'accord prendrait fin normalement à l'échéance qu'il prévoit ou, à défaut, par la commune volonté des parties.

Enfin, la mission envisage que les accords puissent être **modifiés par un accord conclu dans les mêmes formes et selon la même procédure**. Elle propose également que l'autorité administrative ayant conclu l'accord puisse le modifier unilatéralement, mais seulement après avoir procédé à la dénonciation totale ou partielle de l'accord. Cette condition préalable ne s'appliquerait

pas à l'autorité administrative supérieure à celle ayant signé ou homologué l'accord.

Dans une dernière partie, la mission constate que, si l'évolution du cadre législatif est nécessaire au renforcement de la négociation, elle ne saurait en être une condition suffisante. Elle formule donc plusieurs **préconisations afin de créer un environnement favorable à la négociation**.

Le rapport entend faire évoluer les processus de négociation pour favoriser notamment l'échange d'informations, les accords de méthode et la prise de décisions par consensus, selon le modèle de « **négociation à gains mutuels** ». Dans ce cadre, les accords de méthode permettraient de mieux encadrer la négociation en définissant au préalable notamment les sujets en débat, les participants, les experts sollicités et le calendrier de la négociation. L'accord d'agenda social permettra de donner davantage de visibilité et de régularité à la négociation.

Le rapport propose que, en s'inspirant du secteur privé, des **obligations de négociation sur des sujets prioritaires** comme l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail soient créées. Si l'administration n'ouvre pas une négociation obligatoire, une organisation syndicale représentative pourrait s'en charger. Lorsque ces négociations obligatoires sont engagées, la mission recommande que le pouvoir de décision unilatérale de l'employeur sur le sujet soumis à la négociation soit suspendu. Cette suspension ou l'interruption de la négociation en cours redonnerait à l'employeur sa capacité de décision.

Le rapport propose de soumettre les accords au **principe d'une obligation de loyauté reposant sur un « engagement sérieux et loyal »**, ce qui exige de communiquer toutes les informations nécessaires pour permettre aux parties de négocier en toute connaissance de cause. La mission souligne cependant que les dispositifs, prévus par l'article 5 de la loi du 6 août 2019 précitée, du rapport social unique et de la base de données sociales à laquelle les membres du comité social auront accès, devraient garantir la bonne information des organisations syndicales.

La mission encourage par ailleurs le **développement de modes de résolution de conflits tels que la conciliation et la médiation**, adaptés au domaine contractuel. Elle suggère à cette fin que la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) se dote d'un réseau de médiateurs mis à disposition des organisations syndicales.

Enfin, la mission recommande de **développer la formation à la négociation** des élus et des agents de la fonction publique, en particulier des agents exerçant des responsabilités en ressources humaines, des représentants dans une instance consultative et les élus chargés de questions relatives aux ressources humaines.

- *Rapport « Renforcer la négociation collective dans la fonction publique »*
- *Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*

Covid-19 : dispositions réglementaires et ressources en matière de prévention

Le site *Droit de la prévention* de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), dédié à la prévention des risques professionnels dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, met en ligne une fiche pratique présentant une synthèse des principaux textes réglementaires et autres informations utiles en matière de prévention face au risque lié au Covid-19 depuis le début de l'état d'urgence sanitaire.

Une dizaine de thématiques y sont abordées telles que la responsabilité des employeurs, les maladies professionnelles, les instances de dialogue social, les congés et le temps de travail ou encore la prorogation des délais, couvrant ainsi pas moins de vingt mesures réglementaires prises dans le cadre de la crise sanitaire, notamment applicables au secteur public.

Une sélection de ressources d'informations utiles telles que des communiqués, des recommandations et des foires aux questions vient compléter la présentation de ces mesures.

Cette fiche est actualisée tous les mercredis.

- *Covid-19. Synthèse des réglementations et autres informations Prévention liées au Covid-19*

STATUTS PARTICULIERS



Actualisation des statuts particuliers des corps des agents techniques et des techniciens de l'environnement afin de tenir compte de la création de l'Office français de la biodiversité

Le **décret n° 2020-620 du 22 mai 2020** relatif aux agents techniques et aux techniciens de l'environnement procède à l'actualisation des statuts particuliers des corps des agents techniques de l'environnement (ATE) et des techniciens de l'environnement (TE) afin de tenir compte de la création, au 1^{er} janvier 2020, du nouvel établissement public « Office français de la biodiversité » (OFB), issu de la fusion de l'Agence française de la biodiversité (AFB) et de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS).

Le texte confie la gestion des ATE et TE au directeur de l'OFB à compter du 1^{er} janvier 2021. Il place le corps des ATE en extinction et prévoit la promotion progressive des agents de ce corps dans celui des TE.

Ce texte entre en vigueur au lendemain de sa publication, à l'exception des articles 5 et 11 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Références

- *Décret n° 2020-620 du 22 mai 2020 relatif aux agents techniques et aux techniciens de l'environnement*
- *Décret n° 2001-586 du 5 juillet 2001 portant statut particulier du corps des techniciens de l'environnement*
- *Décret n°2001-585 du 5 juillet 2001 portant statut particulier du corps des agents techniques de l'environnement*



Création du corps des auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée

Plusieurs décrets publiés au mois de mars créent le corps des auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée, classé dans la catégorie A de la fonction publique hospitalière. Ce corps comprend deux grades :

- Une **classe normale** comportant dix échelons ;
- Une **classe supérieure** comportant neuf échelons.

Le **décret n° 2020-244 du 12 mars 2020 portant statut particulier du corps des auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée de la fonction publique hospitalière** définit les modalités de recrutement, de nomination et de classement de ce corps, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe.

Il prévoit que les auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée sont **recrutés par la voie d'un concours sur titre ouvert dans chaque établissement**. Un arrêté conjoint des ministres chargés de la santé et de la fonction publique fixe les règles de composition des jurys et les modalités d'organisation des concours. En fonction du nombre de postes à pourvoir, les concours peuvent être ouverts et organisés pour le compte de plusieurs établissements d'une même région ou d'un même département par l'autorité investie du pouvoir de nomination

de l'établissement comptant le plus grand nombre de lits.

Les candidats reçus au concours sont nommés **stagiaires** du corps des auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée par l'autorité investie du pouvoir de nomination **pour une durée de douze mois**. La durée du stage peut exceptionnellement être prolongée, pour une durée qui ne peut être supérieure à douze mois. La période accomplie en qualité de stagiaire est prise en compte pour l'avancement d'échelon dans la limite d'une année.

L'article 11 du décret définit le temps passé dans chacun des échelons des deux grades du corps. Le décret précise que les auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée ayant accompli **au moins huit ans de services effectifs dans le corps peuvent être nommés à la classe supérieure au choix après inscription sur un tableau d'avancement**.

Les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou de niveau équivalent peuvent être détachés ou directement intégrés dans le corps s'ils remplissent les conditions prévues par le code de la santé publique pour l'exercice en pratique avancée. Les services publics effectifs qu'ils ont accomplis dans leur ancien corps ou

cadre d'emplois sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le grade d'intégration.

Le **décret n° 2020-245 du 12 mars 2020 fixe l'échelonnement indiciaire** applicable aux membres du corps des auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée.

Le **décret n° 2020-369 du 30 mars 2020** modifie le décret n° 88-1083 du 30 novembre 1988 relatif à l'attribution d'une prime spécifique à certains agents afin d'**ajouter le nouveau corps des auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée à la liste des corps éligibles au versement de la prime spéciale.**

Références

- *Décret n° 2020-244 du 12 mars 2020 portant statut particulier du corps des auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée de la fonction publique hospitalière*
- *Décret n° 2020-245 du 12 mars 2020 relatif à l'échelonnement indiciaire du corps des auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée de la fonction publique hospitalière*
- *Décret n° 2020-369 du 30 mars 2020 modifiant le décret n° 88-1083 du 30 novembre 1988 relatif à l'attribution d'une prime spécifique à certains agents*

RECRUTEMENT ET FORMATION



Dispositif de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des personnes en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 91, crée une **voie dérogatoire permettant la titularisation, dans un corps ou un 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 au sein du secteur public non industriel et commercial**. Ce dispositif sera mis en œuvre pour une durée limitée jusqu'au 7 août 2025. D'une durée initiale de cinq ans, cette durée a été récemment prolongée d'une année par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

La loi du 6 août 2019 précitée prévoit que la **titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle** de l'agent et que, à cette fin, une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec lui.

Le **décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 définit les modalités de cette expérimentation**. Il s'organise en quatre titres, consacrés respectivement aux dispositions applicables dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière, et aux dispositions transitoires et finales.

Dans la fonction publique de l'Etat, **le nombre annuel des emplois susceptibles d'être pourvus** selon la procédure qu'il décrit est **fixé pour chaque corps par arrêté ou décision de l'autorité compétente**, pris après avis conforme du ministre chargé de la fonction publique. Cet avis est réputé acquis en l'absence d'observation dans un délai de quatre jours à compter de la date de réception de sa saisine.

Dans les trois versants de la fonction publique, la détermination du corps ou cadre d'emplois d'accueil des personnes candidates à la titularisation s'effectue en tenant compte du niveau de diplôme ou du titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage et du niveau de diplôme requis par le statut particulier pour l'accès par la voie du concours externe.

Le décret précise ensuite les **conditions de dépôt des candidatures**.

L'administration, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination **informe les personnes en situation de handicap en contrat d'apprentissage, individuellement**

et au début de leur contrat, de leur possibilité d'être titularisées à l'issue de leur contrat. Une personne souhaitant candidater doit en **adresser la demande** auprès de cette autorité, **au moins trois mois avant le terme du contrat d'apprentissage**.

Au plus tard un mois après la réception de la demande, l'autorité de recrutement, territoriale ou investie du pouvoir de nomination transmet au candidat une **proposition de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois d'accueil**, ainsi qu'**une ou plusieurs offres pour un emploi** correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptible d'être occupé à titre de première affectation. Lorsqu'elle n'est pas en mesure de lui faire une telle proposition, l'administration en informe le candidat, également dans un délai d'un mois après la réception de la demande.

Si l'administration transmet une ou plusieurs offres de postes, elle invite le candidat à lui transmettre un **dossier de candidature**. Ce dossier doit être transmis sous quinze jours et comprendre :

- un curriculum vitae d'une page maximum précisant le parcours de formation, le parcours professionnel et les compétences acquises ;
- une copie des titres et diplômes détenus ;
- un document présentant la motivation du candidat pour exercer l'emploi ou les emplois proposés et les missions dévolues au corps d'accueil, ainsi que les activités, notamment professionnelles, exercées par le candidat. Ce document devra être élaboré selon un modèle qui figure en annexe 1 du décret ;
- une copie du document permettant de justifier de la situation de handicap de la personne ;
- les justificatifs des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues le cas échéant.

Le décret décrit également la **procédure de sélection**. Il prévoit d'abord qu'un **bilan de la période d'apprentissage soit renseigné par le maître d'apprentissage** selon un modèle en annexe 2 du décret.

Le dossier de candidature ainsi que le bilan de la période d'apprentissage doivent être transmis par l'autorité de recrutement, territoriale ou investie du pouvoir de nomination, à une **commission de titularisation** prévue par l'article 91 de la loi du 6 août 2019 précitée.

Le décret précise la **composition de la commission de titularisation**. Ses membres sont nommés par l'autorité de recrutement, territoriale ou investie du pouvoir de nomination.

La commission est ainsi constituée :

- d'un **agent d'un corps ou cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au corps ou cadre d'emplois d'accueil**. Il s'agit d'un représentant de l'autorité de recrutement dans la fonction publique de l'Etat, de l'autorité territoriale ou de son représentant dans la fonction publique territoriale, et de l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de son représentant dans la fonction publique hospitalière. Ce membre préside la commission ;
- d'une **personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. Dans la fonction publique hospitalière, le directeur de l'établissement organisateur du recrutement peut, le cas échéant, nommer une personne extérieure à l'établissement ;
- d'une **personne du service des ressources humaines**. Dans la fonction publique hospitalière, le directeur de l'établissement organisateur du recrutement peut, le cas échéant, nommer une personne extérieure à l'établissement.

Pour apprécier l'aptitude du candidat à être titularisé, la commission tient notamment compte des capacités du candidat à exercer les missions dévolues au corps ou cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder, de sa motivation, du bilan de la période d'apprentissage, de son parcours professionnel et de ses connaissances sur l'environnement professionnel du ou des emplois faisant l'objet de sa candidature.

La commission de titularisation peut **sélectionner le candidat en vue d'un entretien**. Celui-ci a lieu au plus tard un mois avant le terme du contrat d'apprentissage. L'entretien dure quarante-cinq minutes au plus. Il débute par une présentation de dix minutes au plus par le candidat de son parcours et de sa motivation à exercer le ou les emplois proposés et les missions dévolues au corps auquel il a vocation à accéder. L'entretien se poursuit par un échange avec la commission à partir du dossier du candidat ; celui-ci peut être interrogé sur des questions relatives à son environnement professionnel. La commission peut solliciter l'avis d'autres personnes. Pour l'accès aux corps dont la gestion est assurée par le ministère des affaires étrangères, les compétences linguistiques des candidats peuvent être évaluées par le centre de formation linguistique du ministère.

La commission **émet ensuite un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé**.

Le décret précise que les collectivités territoriales peuvent **déléguer cette procédure aux centres de gestion**.

Le décret fixe enfin les **modalités de titularisation** des candidats déclarés aptes. L'autorité administrative disposant du pouvoir de nomination, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination peut procéder à sa **titularisation au terme du contrat d'apprentissage** si le candidat a obtenu le diplôme ou titre préparé dans le cadre de son apprentissage. S'il ne l'a pas encore obtenu, la titularisation peut intervenir à la date de son obtention, sous réserve que celle-ci n'intervienne pas plus de six mois après le terme du contrat. Le décret précise que la titularisation

s'effectue nonobstant les conditions d'âge éventuellement prévues par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois concerné.

En principe, le fonctionnaire titularisé est **classé au 1^{er} échelon du premier grade** du corps ou cadre d'emplois d'accueil. Toutefois, les activités professionnelles exercées avant la conclusion du contrat d'apprentissage peuvent être prises en compte si le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil le permet. En revanche, les périodes de stage ou de formation effectuées en préparation du diplôme ne sont pas prises en compte pour le classement dans le corps ou cadre d'emplois.

Le décret précise également que les personnes titularisées selon ce dispositif **bénéficient en tant que de besoin d'une formation d'adaptation à l'emploi** dans l'année suivant leur titularisation. Elles peuvent également bénéficier d'un **accompagnement adapté à leur situation, en lien avec le référent handicap**, en vue de favoriser leur insertion professionnelle.

Enfin, lorsque le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil prévoit une **période de formation en école de service public**, les personnes titularisées selon ce dispositif bénéficient de cette formation initiale. La formation peut être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap. De plus, si les fonctionnaires nommés dans ce corps ou cadre d'emplois sont soumis à un engagement de servir pendant une durée minimale, cette obligation s'applique également aux personnes en situation de handicap concernées par ce dispositif, mais pour une durée proportionnelle à la période de formation effectivement réalisée au sein de l'école.

Enfin, le décret prévoit l'élaboration de plusieurs bilans des recrutements réalisés au titre de ce dispositif.

Ainsi, un **bilan annuel de ces recrutements est présenté devant le comité social compétent**. Jusqu'au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique, il est présenté devant le comité technique. Ce bilan est intégré au rapport social unique, prévu à l'article 5 de la loi du 6 août 2019 précitée.

L'ensemble des bilans réalisés est **transmis par chaque département ministériel au ministre chargé de la fonction publique** avant le 1^{er} mars de l'année suivante. Les établissements publics de la fonction publique hospitalière transmettent leur bilan au ministre chargé de la santé dans le même délai.

L'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit qu'une évaluation du dispositif est présentée au Parlement un an avant son terme. Le décret précise qu'elle devra également être présentée devant le Conseil national consultatif des personnes handicapées et au Conseil commun de la fonction publique.

Les dispositions finales du décret précisent que les mesures s'appliquent aux **apprentis dont le contrat prend fin à partir du 1^{er} juin 2020**. Les apprentis dont le contrat d'apprentissage prend fin entre le 1^{er} juin et le 30 septembre 2020 se voient toutefois appliquer des délais dérogatoires.

Références

- *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*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*



Modification du régime des apprentis dans le secteur non industriel et commercial

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 18, a élargi le champ des administrations pouvant recruter des apprentis aux organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels.

L'article 63 de la loi précitée a également abrogé l'article L. 6227-7 du code du travail, rendant ainsi applicables au secteur public les dispositions de l'article L. 6222-27 du code du travail qui disposent : « sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé

en pourcentage du salaire minimum de croissance et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage ».

Le décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial assouplit les conditions de majoration de la rémunération des apprentis et met à jour les dispositions relatives au conventionnement entre une entreprise du secteur privé et une administration, en cohérence avec les dispositions applicables au secteur privé. Enfin, il ouvre le dispositif aux administrations ne disposant pas de la personnalité morale.

Références

- *Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial*



La mise en place de la "base concours" est achevée

Le décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel sur les caractéristiques et le processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique instaure la « Base concours ». Ce décret prévoit le recueil des données individuelles sur les candidats aux concours de la fonction publique et sur leur parcours au sein du processus de sélection, complétées par une enquête statistique sur leurs caractéristiques sociodémographiques.

Le dispositif « Base concours » permettra de produire des études et des statistiques anonymes sur les profils des personnes s'inscrivant à un concours dans l'un des trois versants de la fonction publique, ainsi que des indicateurs sur l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi dans la fonction publique.

Un arrêté du 4 mai 2020 précise la nature et le format des données demandées aux autorités organisatrices des recrutements et les modalités de leur transmission au service statistique ministériel de la fonction publique, chargé de la « Base concours ». Cet arrêté définit également les limites de transmission des différents fichiers demandés. Il fixe le cadre général de la collecte, le contenu précis de chacune des données et le détail de la procédure de transmission sont décrits dans un document technique intitulé « Norme de transmission des fichiers de données administratives sur les recrutements », disponible sur le portail de la fonction publique.

La publication de cet arrêté achève la partie réglementaire de la « Base concours ».

Références

- *Arrêté du 4 mai 2020 fixant la nature et le format des données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et les modalités de leur transmission au service chargé de la « Base concours »*
- *Décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours »*
- *« Norme de transmission des fichiers de données administratives sur les recrutements »*



Publication de statistiques relatives à la formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'Etat en 2018

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié des statistiques relatives à la formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'Etat en 2018.

Ces données révèlent que les personnels civils de la fonction publique de l'Etat, hors établissements publics, ont suivi 9,6 millions de jours de formation. Chaque agent a suivi en moyenne 5,8 jours de formation, ce qui représente une augmentation de 0,3 jour par rapport aux données de 2017. Ce nombre de jours se répartit équitablement entre la formation statutaire, qui est obligatoire et définie dans le statut de certains agents publics, et la formation professionnelle, qui est facultative.

La publication permet de comparer les données relatives à la formation en fonction des ministères. Les écarts entre les ministères se manifestent particulièrement en matière de formation statutaire puisque les ministères sont gestionnaires de corps qui nécessitent plus ou moins d'efforts en la matière. Par exemple, le nombre moyen de jours de formation statutaire est de 9,6 au ministère de la Justice, contre 0,1 au ministère des Armées, alors que ces mêmes ministères, en matière de formation professionnelle, affichent des moyennes respectivement de 2,4 et 2 jours.

De même, les statistiques révèlent des écarts dans le nombre moyen de jours de formation entre les femmes et les hommes, respectivement de 5,2 et 6,7 jours. Là encore, les écarts sont plus importants en matière de formation statutaire, notamment en raison des différences de taux de féminisation dans les corps, les femmes étant *« proportionnellement plus nombreuses dans les corps délivrant relativement peu de formations statutaires (professeurs, adjoints administratifs, etc.) »*.

Le nombre moyen de jours de formation statutaire est de 5,8 jours pour les personnels de catégorie C, 10 jours pour les personnels de catégorie B et 5,8 jours pour les personnels de catégorie A. Ces écarts s'expliqueraient notamment par la nécessité pour de nombreux corps de catégorie B d'effectuer une formation statutaire avant l'entrée en fonction (par exemple les gardiens de la paix ou les greffiers).

Au sein de la formation professionnelle, 82 % des jours de formation ont été pris au titre de la formation continue, 11 % au titre de congés de formation et 7 % afin de préparer des examens et concours. Les autres dispositifs, tels que le bilan de compétence, la validation des acquis de l'expérience et la période de professionnelle ont constitué, à eux trois, moins de 0,1 % de la formation professionnelle délivrée en 2018.

- *Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Stats Rapides n° 58 : « La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'Etat en 2018 »*

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS



Les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique sont précisées

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par tous les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (action 1.1) afin de favoriser l'adoption de mesures concrètes en matière d'égalité professionnelle dans l'ensemble des administrations.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de l'action publique a créé un article 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pour rendre obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action par les employeurs publics. Elle précise que le plan d'action doit définir la stratégie et les mesures destinées notamment à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action.

Le contenu du plan d'action est précisé dans le décret : il doit identifier les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun des quatre domaines énoncés dans la loi. Il doit également préciser la période sur laquelle il porte, qui ne peut être supérieure à trois ans.

Le décret précise également que le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'action. Par ailleurs, le plan doit être rendu accessible aux agents par voie numérique ou, à défaut, par tout autre moyen.

Le décret définit les modalités d'élaboration du plan d'action dans chacun des trois versants de la fonction publique, ainsi que les modalités de leur transmission en vue de l'élaboration de bilans relatifs à la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi.

Dans la fonction publique de l'Etat, un plan d'action est établi dans chaque département ministériel, par le ministre, après consultation du comité social d'administration ministériel.

Au Conseil d'Etat, dans les tribunaux administratifs, les cours administratives d'appel et à la Cour nationale du droit d'asile (CNDA), un plan d'action est établi par le vice-président du Conseil d'Etat après consultation de la commission supérieure du Conseil d'Etat et du conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel.

Dans les juridictions financières, un plan d'action est établi par le premier président de la Cour des comptes après consultation du conseil supérieur de la Cour des comptes et du conseil supérieur des chambres régionales des comptes.

Enfin, un plan d'action est élaboré dans chaque autorité administrative indépendante (AAI) par le président de cette autorité après consultation du comité social compétent.

L'ensemble de ces plans d'action doit être transmis avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent au ministre chargé de la fonction publique.

Par ailleurs, un plan d'action est établi dans chaque établissement public administratif de l'Etat par l'organe dirigeant, après consultation du comité social d'administration de l'établissement public. Il est transmis avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent aux ministres de tutelle de l'établissement. Ces derniers doivent informer le ministre chargé de la fonction publique du nombre de plans d'action élaborés et du nombre de manquements constatés.

Le ministre chargé de la fonction publique doit dresser un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi par les départements ministériels, le Conseil d'Etat, les tribunaux administratifs, les cours administratives d'appel, la CNDA, les juridictions financières, les AAI et les établissements publics administratifs de l'Etat. Il doit transmettre un document présentant ce bilan au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE).

Dans la fonction publique territoriale, un plan d'action est établi dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent. Lorsqu'une collectivité territoriale ou un EPCI dépasse le seuil de 20 000 habitants, soit parce qu'il est nouvellement créé, soit en raison d'un accroissement de sa population, le plan d'action

est établi au plus tard le 31 décembre de l'année suivante. Il est **transmis au préfet** avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent.

Le préfet adresse au ministre chargé des collectivités territoriales un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi , qui recense le nombre de collectivités territoriales et d'EPCI concernés, le nombre de plans d'action qu'ils ont élaborés et le nombre de manquements à cette obligation, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action.

A son tour, **le ministre chargé des collectivités territoriales doit transmettre au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les collectivités territoriales et les EPCI à partir de ces données.** Ce bilan est transmis pour information au **Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).**

Dans les établissements publics de la fonction publique hospitalière, un plan d'action est élaboré par le chef d'établissement après avis du comité social d'établissement et de la commission médicale d'établissement compétents. Dans le centre national de gestion prévu à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, il est établi par le directeur général, après consultation du comité consultatif national. Dans l'ensemble de ces établissements, le plan d'action est **transmis au directeur de l'Agence régionale de santé (ARS)** compétente avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan d'action précédent.

Le directeur général de l'ARS adresse au ministre chargé de la santé un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi par les établissements relevant de sa compétence, qui recense le nombre d'établissements soumis à cette obligation, le nombre de plans d'action élaborés et le nombre de manquements constatés, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action.

A son tour, **le ministre chargé de la santé transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par ces établissements** à partir de ces données. Ce bilan est transmis pour information au **Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH).**

Enfin, **le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) les trois bilans nationaux présentés aux conseils**

supérieurs pour chaque versant de la fonction publique.

Si le plan d'action n'est pas transmis par un employeur public à l'autorité compétente avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan d'action précédent, l'autorité en question demande à l'employeur public concerné de se conformer à cette obligation. Si le plan d'action n'est pas envoyé dans les deux mois suivant la réception de la demande, l'autorité met en demeure l'employeur de le transmettre dans un délai de 5 mois. A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, l'autorité compétente prononce une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné. Le décret précise toutefois qu'en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette. La pénalité est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense compétent.

Le décret précise enfin que, jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, les comités techniques compétents seront consultés à la place des comités sociaux.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP) a conçu un **référentiel pour aider les employeurs publics dans l'élaboration de leur plan d'action.**

Ce référentiel rappelle que l'élaboration du plan d'action nécessite la réalisation préalable d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration concernée.

Il précise également ce que les plans d'actions devront nécessairement contenir. Ainsi, il doit identifier les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, les objectifs à atteindre pour chaque mesure, les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures, si possible les moyens et outils mis à disposition, ainsi que le calendrier de mise en œuvre des mesures.

Le référentiel comprend aussi des recommandations en matière d'organisation du dialogue social et d'association des agents à la démarche d'élaboration.

Enfin, il précise les thématiques devant être abordées dans le plan d'action, pour chacun des quatre domaines mentionnés à l'article 6 septies de la loi.

Références

- *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*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018*
- *Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*



Précisions concernant l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 90, apporte plusieurs précisions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap et au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). **L'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap consiste, pour tout employeur rémunérant au moins vingt équivalents temps plein, à employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de son effectif. Le non-respect de cette obligation entraîne, depuis le 1^{er} janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).**

Le décret n° 2020-420 du 9 avril 2020 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est pris en application de l'article 90 de la loi de transformation de la fonction publique.

La loi de transformation de la fonction publique a d'abord créé un chapitre V, « *de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés* », dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce chapitre reprend les dispositions du code du travail relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés applicables dans le secteur public (articles L. 323-2 à L. 323-8-8 du code du travail). Le décret du 9 avril 2020 précité actualise les références figurant dans le décret du 3 mai 2006 précité afin de tirer les conséquences de l'introduction des dispositions du code du travail au sein du statut général des fonctionnaires.

Le décret du 9 avril 2020 précité prévoit que la date à laquelle est apprécié l'effectif de l'employeur pour le calcul du taux d'emploi est fixée au 31 décembre de l'année N-1 au lieu du 1^{er} janvier de l'année N-1, par souci de simplification et de convergence avec le dispositif en vigueur dans le secteur privé. Par ailleurs, comme précédemment, le décret précise que les employeurs doivent déposer une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution auprès du comptable public compétent avant le 30 avril de chaque année.

L'article 90 de la loi de transformation de la fonction publique précise par ailleurs les missions du FIPHFP. Il insère notamment un article 36 nouveau dans la loi du 13 juillet 1983 précitée prévoyant que le FIPHFP publie les objectifs et résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.

Il modifie la composition du comité national du FIPHFP afin d'y inclure, en plus des représentants des employeurs publics, du personnel et des personnes en situation de handicap, des représentants du service public de l'emploi. Le décret du 9 avril 2020 précité prévoit ainsi que le comité national comprend « *deux membres représentant des organismes relevant du service public de l'emploi* ».

L'article 90 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit enfin la suppression de « sections » au sein du FIPHFP. Le décret du 9 avril précité modifie par conséquent les références aux sections dans le décret du 3 mai 2006 précité. Des données statistiques seront, à la place, recueillies par versant de la fonction publique.

Références

- *Décret n° 2020-420 du 9 avril 2020 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*
- *Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*



Dispositif permettant aux fonctionnaires en situation de handicap d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 93, crée une **voie dérogatoire permettant aux fonctionnaires en situation de handicap** relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, **d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement**. Ce dispositif sera mis en œuvre pour une durée limitée. Initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2025, cette durée a été récemment prolongée d'une année par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

La loi prévoit que le dispositif n'est accessible qu'aux fonctionnaires ayant préalablement accompli une certaine durée de services publics. Elle précise que, à l'issue d'une période de détachement qui peut être renouvelée, le fonctionnaire peut être intégré dans le corps ou cadre d'emplois, et qu'une commission se prononce sur son aptitude professionnelle à exercer les missions dévolues à ce corps ou cadre d'emplois.

Le **décret n° 2020-569 du 13 mai 2020** définit les modalités de cette expérimentation. Il s'organise en quatre titres, consacrés respectivement aux dispositions applicables dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière, et aux dispositions transitoires et finales.

Le décret précise d'abord que **le nombre d'emplois susceptibles d'être offerts au détachement par ce dispositif est déterminé chaque année**. Dans la fonction publique de l'Etat, il est fixé, pour chaque corps de catégorie A, B et C concerné, par arrêté du ministre intéressé ou par décision du directeur d'établissement public intéressé, après avis conforme du ministre chargé de la fonction publique. Cet avis est réputé acquis en l'absence d'observation dans un délai de quatre jours à compter de la date de réception de sa saisine. Dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière, ce nombre est fixé, respectivement, par l'autorité territoriale et par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le décret définit ensuite les **conditions et modalités de dépôts des candidatures**.

Il **précise la condition d'accomplissement d'une durée de services publics par le fonctionnaire candidat**. Ainsi, les candidats doivent justifier de la **durée de services publics exigée pour l'accès au corps ou cadre d'emplois de détachement par la voie du concours interne**, telle qu'elle est fixée dans le statut particulier de ce corps ou cadre d'emplois. Dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière, si le statut particulier du corps concerné ne fixe pas une telle durée, les candidats doivent justifier de dix ans de services publics dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi au 1^{er} janvier de l'année concernée. Par dérogation, les fonctionnaires qui souhaitent accéder aux cadres d'emplois d'ingénieur en chef territorial, d'administrateur territorial, de

conservateur du patrimoine ou de conservateur de bibliothèque doivent justifier des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois au 1^{er} janvier de l'année concernée.

Le décret prévoit que **les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel à candidatures**. Cet avis est publié, pour la fonction publique de l'Etat, notamment sur le site internet du ministère de la fonction publique et sur le site internet de l'autorité de recrutement. Dans la fonction publique territoriale, cet avis est publié sur le site internet de l'autorité territoriale ou diffusé, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. Dans la fonction publique hospitalière, l'avis est publié sur le site internet de l'établissement et diffusé par tout moyen assurant une publicité suffisante ; les établissements recruteurs portent les emplois offerts au détachement à la connaissance du Centre national de gestion qui en assure la publicité sur son site internet.

L'avis d'appel à candidatures doit préciser notamment le nombre d'emplois à pourvoir, leur description, la date prévue de détachement, la composition du dossier de candidature ainsi que la date limite de dépôt des candidatures.

Enfin, le **dossier de candidature** doit comprendre :

- un **dossier constitué par le candidat selon un modèle fixé en annexe** du décret. Ce dossier comprend des informations relatives à l'identification du candidat, sa situation actuelle, son parcours de formation, son expérience professionnelle et extraprofessionnelle et son projet professionnel ;
- une copie du document permettant de justifier qu'il est un travailleur en situation de handicap.

Le décret décrit ensuite la **procédure de sélection des candidats**.

Ainsi, l'autorité de recrutement vérifie la recevabilité des dossiers de candidature et transmet les dossiers recevables à une **commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats** à exercer les missions dévolues au corps ou cadres d'emplois dont les membres ont normalement vocation à occuper les emplois à pourvoir.

Le décret précise la composition de la commission. Ses membres sont nommés par l'autorité de recrutement, territoriale ou investie du pouvoir de nomination. La commission est constituée :

- d'un **agent d'un corps ou cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au corps ou cadre d'emplois d'accueil**. Il s'agit d'un représentant de l'autorité de recrutement dans la fonction publique de l'Etat, de l'autorité territoriale ou de son représentant dans la fonction publique territoriale, et de l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de son représentant dans la fonction publique hospitalière. Ce membre préside la commission ;

- d'une **personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. Dans la fonction publique hospitalière, le directeur de l'établissement organisateur du recrutement peut, le cas échéant, nommer une personne extérieure à l'établissement ;
- d'une **personne du service des ressources humaines**. Dans la fonction publique hospitalière, le directeur de l'établissement organisateur du recrutement peut, le cas échéant, nommer une personne extérieure à l'établissement.

Dans son appréciation de l'aptitude des candidats, la commission tient compte du dossier de candidature, des acquis de l'expérience professionnelle et de sa motivation.

La commission peut **sélectionner le candidat en vue d'un entretien**. Cet entretien, d'une durée de quarante-cinq minutes au plus, s'effectue sur la base du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat. Il débute par une présentation de dix minutes au plus par le candidat de son parcours professionnel. La commission peut solliciter l'avis d'autres personnes. Pour l'accès aux corps dont la gestion est assurée par le ministère des Affaires étrangères, les compétences linguistiques des candidats peuvent être évaluées par le centre de formation linguistique du ministère ; ces résultats sont transmis à la commission et sont pris en compte dans son évaluation.

A l'issue des auditions, **la commission établit la liste des candidats proposés au détachement**. Les candidats retenus par l'autorité de recrutement, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination peuvent être détachés auprès de celle-ci.

Le décret précise que les collectivités territoriales peuvent **déléguer cette compétence aux centres de gestion**.

Le décret précise le **déroulement de la période de détachement et modalités de formation des fonctionnaires concernés**.

Lorsque le statut particulier du corps ou cadre d'emplois de détachement prévoit un stage ou une formation initiale pour les lauréats du concours interne, **le détachement est prononcé pour la durée de ce stage ou de cette formation**. Lorsque le statut particulier n'en prévoit pas, le détachement est prononcé pour une durée d'**un an**. Si le fonctionnaire concerné bénéficie d'un temps partiel, la durée du détachement est augmentée proportionnellement au rapport entre la durée hebdomadaire du service qu'il effectue et celle des agents à temps plein.

Les fonctionnaires détachés sont classés, dès leur nomination, conformément aux dispositions du statut particulier du corps ou cadre d'emplois applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

Lorsque le statut particulier du corps ou cadre d'emplois de détachement prévoit **un stage ou une formation initiale pour les lauréats du concours interne, les personnes détachées selon ce dispositif en bénéficient également**. La formation peut être **adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap**. Si le fonctionnaire se soustrait à tout ou partie de cette formation, sans raison valable et malgré une mise en demeure du directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation ou de l'autorité de gestion du corps, il est réputé renoncer à son détachement et il est donc mis fin à celui-ci. Lorsque le statut particulier du corps ou cadre d'emplois de détachement ne prévoit pas de formation, le fonctionnaire

bénéficie d'un accompagnement et d'une formation d'adaptation à l'emploi, définie en lien avec le référent handicap. Les fonctionnaires qui souhaitent accéder aux cadres d'emplois d'ingénieur en chef territorial, d'administrateur territorial, de conservateur du patrimoine ou de conservateur de bibliothèque, doivent suivre la formation de professionnalisation au premier emploi prévue par les statuts particuliers ; elle peut être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap.

Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un **rapport d'appréciation**. Ce rapport fait état des compétences acquises et de leur mise en œuvre. Il est établi par le supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

Le décret décrit également les **modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle au terme de la période de détachement**.

Dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière, lorsque le statut particulier du corps de détachement prévoit une formation, **l'appréciation professionnelle du fonctionnaire bénéficiant de la procédure de détachement est réalisée dans les mêmes conditions que celle qui s'applique aux élèves ou fonctionnaires stagiaires à l'issue de cette formation**. Si cette appréciation est réalisée par un jury ou une instance de sélection, il doit comprendre en supplément une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Si une formation n'est pas prévue par le statut particulier du corps de détachement, **la commission** qui s'est prononcée pour sélectionner les candidats jugés aptes à exercer les missions dévolues au corps, à l'issue de la période de détachement, **apprécie à nouveau l'aptitude professionnelle du candidat**. Le candidat est auditionné par la commission au cours d'un entretien de quarante-cinq minutes au plus sur la base du rapport d'appréciation. L'entretien débute par un entretien de dix minutes au plus du fonctionnaire portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement. La commission peut solliciter l'avis d'autres personnes.

Trois situations sont possibles :

- Si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré dans le corps de détachement, l'autorité disposant du pouvoir de nomination procède à cette intégration. Elle affecte le fonctionnaire sur un emploi qu'elle détermine en lien avec le référent handicap. Lorsque le statut particulier du corps d'intégration ou les dispositions réglementaires relatives à la situation des fonctionnaires durant leur formation initiale prévoient que les fonctionnaires nommés dans le corps sont soumis à un engagement de servir pendant une durée minimale, ces dispositions sont également applicables aux fonctionnaires intégrés par le dispositif.
- Si le fonctionnaire n'a pas encore fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du corps de détachement, l'autorité administrative disposant du pouvoir de nomination peut prononcer le renouvellement du détachement dans les conditions prévues par le statut particulier pour le renouvellement de stage ou, à défaut, pour une durée d'un an. A l'issue de la période de renouvellement, une nouvelle évaluation de

l'aptitude professionnelle est réalisée dans les mêmes conditions.

- Si l'appréciation de l'aptitude du fonctionnaire ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve des capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du corps de détachement, il est réintégré de plein droit dans son corps d'origine.

Dans la fonction publique territoriale, la commission qui s'est prononcée pour sélectionner les candidats jugés aptes à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois, à l'issue de la période de détachement, apprécie à nouveau l'aptitude professionnelle du candidat. Le candidat est auditionné par la commission au cours d'un entretien de quarante-cinq minutes au plus sur la base du rapport d'appréciation. L'entretien débute par un entretien de dix minutes au plus du fonctionnaire portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement. La commission peut solliciter l'avis d'autres personnes. Elle peut :

- déclarer le fonctionnaire détaché apte à intégrer son nouveau cadre d'emploi. Dans ce cas, l'autorité territoriale procède à cette intégration.
- proposer le renouvellement de son détachement. Dans ce cas, l'autorité territoriale peut consentir à ce renouvellement, pour la même durée que le détachement initial, ou faire prononcer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine. Si la période de détachement est renouvelée, à son issue, une nouvelle évaluation de l'aptitude professionnelle est réalisée dans les mêmes conditions.
- proposer sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine. Si l'appréciation de l'aptitude du fonctionnaire ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve des capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du corps de détachement, il est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine.

Dans les trois versants de la fonction publique, s'il est conclu

au renouvellement du détachement du fonctionnaire, le fonctionnaire bénéficie d'un **entretien** avec l'autorité d'emploi du corps ou cadre d'emplois de détachement, en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement de nature à favoriser son intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement.

De même, si le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, il bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi du corps ou cadre d'emplois d'origine, en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences et d'identifier les mesures de nature à favoriser sa réintégration professionnelle dans son administration d'origine.

Enfin, le décret prévoit l'élaboration de plusieurs bilans des recrutements réalisés au titre de ce dispositif.

Ainsi, un **bilan annuel de ces recrutements est présenté devant le comité social compétent**. Jusqu'au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique, il est présenté devant le comité technique. Ce bilan est intégré au rapport social unique, prévu à l'article 5 de la loi du 6 août 2019 précitée. L'ensemble des bilans réalisés est **transmis par chaque département ministériel au ministre chargé de la fonction publique** avant le 1^{er} mars de l'année suivante. Les établissements publics de la fonction publique hospitalière, ainsi que le centre national de gestion pour les corps de direction et de directeurs de soins, transmettent leur bilan au ministre chargé de la santé dans le même délai.

L'article 93 de la loi du 6 août 2019 précitée prévoit qu'une évaluation du dispositif est présentée au Parlement un an avant son terme. Le décret précise qu'elle devra également être présentée devant le Conseil national consultatif des personnes handicapées et au Conseil commun de la fonction publique.

Références

- *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*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*



Portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et dérogations aux règles normales des concours, procédures de recrutement et examens en faveur des personnes en situation de handicap

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 92, contient plusieurs dispositions tendant à garantir l'égalité de traitement des agents publics et des personnes en situation de handicap. Le 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 est pris en application de cet article de la loi.

L'article 92 de la loi du 6 août 2019 précitée insère un III à l'article 6 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette nouvelle disposition impose aux administrations, collectivités territoriales et établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 précitée de prendre des mesures afin que les agents en situation de handicap puissent conserver les équipements qui contribuent à l'adaptation de leur poste de travail s'ils changent d'emploi dans le cadre d'une mobilité. L'article 1^{er} du décret précise ces dispositions.

Il rappelle d'abord que les agents concernés par ce dispositif sont aussi bien ceux qui changent d'administration d'emploi que ceux qui changent de poste au sein d'une même administration.

Si l'agent change d'administration d'emploi, les modalités de portabilité de ses équipements sont définies par voie de convention entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil.

Le décret précise toutefois que la portabilité des équipements n'est assurée que si elle représente un coût inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail.

Par ailleurs, l'article 92 de la loi du 6 août 2019 précitée prévoit également des aménagements d'épreuves de concours, procédures de recrutement et examens pour les personnes en situation de handicap. Il modifie l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat afin que ces aménagements puissent être accordés indépendamment de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Le décret du 4 mai précité, en son article 2, précise les conditions dans lesquelles les demandes d'aménagements d'épreuves sont réalisées par les candidats, dans les trois versants de la fonction publique. Le candidat doit fournir un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant le déroulement des épreuves.

Le certificat médical doit préciser la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats de composer dans des conditions compatibles avec leur situation, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves.

L'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen fixe la date limite de transmission par le candidat du certificat médical, celle-ci ne pouvant être inférieure à trois semaines avant le déroulement des épreuves. Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice des épreuves peut mettre en œuvre les aides et aménagements demandés même si le certificat médical a été transmis après la date limite.

Le décret insère un article renvoyant à ces dispositions dans le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade dans la fonction publique territoriale.

Références

- *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*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *Décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale*



Un décret facilite la mobilité interministérielle

Le décret n° 2020-436 du 15 avril 2020 modifiant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'État a été pris en application de l'article 36 *bis* au sein de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État créé par l'article 68 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. **Le décret vise à faciliter la mobilité interministérielle des agents, notamment en apportant de la prévisibilité au fonctionnaire pour son retour dans son administration d'origine.**

Le décret du 15 avril 2020 insère trois nouveaux articles au sein du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État. Ce dernier prévoyait déjà la possibilité d'une mobilité dite « position d'activité », précisée par une circulaire du 28 janvier 2009. Toutefois, cette possibilité de mobilité était faiblement utilisée par les

administrations en raison de la durée indéterminée du régime et des difficultés de suivi qu'elle engendrait.

Le décret du 18 avril 2008 modifié prévoit désormais que la durée d'affectation est de trois années, renouvelables sans limite, à la demande de l'administration d'accueil. Cette dernière doit en outre prévenir l'administration d'origine et le fonctionnaire quatre mois avant le terme de la période de trois années de sa décision de renouvellement. En cas de non renouvellement, le fonctionnaire retourne dans son administration d'origine, même en cas de surnombre.

Le décret distingue les fonctionnaires placés en position d'activité dans le cadre d'une mobilité choisie et ceux dont l'affectation fait suite à une réorganisation de leur service. Il introduit, pour ces derniers, une dérogation au principe de limitation de la durée d'affectation. L'affectation en position d'activité de ces agents n'est pas limitée dans le temps.

Références

- *Décret n° 2020-436 du 15 avril 2020 modifiant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'État*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*



Des précisions sont apportées à l'entretien annuel d'évaluation des magistrats administratifs

La décision du 21 avril 2020 relative à l'entretien professionnel des membres du corps des magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, prise en application de l'article 5 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des juges de l'État, précise le dispositif applicable à l'entretien annuel d'évaluation des magistrats administratifs.

Elle abroge, d'une part, l'arrêté du 1^{er} juin 2004 relatif aux conditions générales d'évaluation et de notation des membres du corps des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel et, d'autre part, l'arrêté du 12 mai 2009 relatif à l'entretien professionnel des membres du corps des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel.

La décision complète par ailleurs les articles L. 234-7 et R. 234-7 et suivants du code de justice administrative (CJA). Ces articles disposent que les magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel doivent être évalués chaque année par leur chef de juridiction, ces derniers étant évalués par le président de la mission d'inspection des juridictions administratives. Le magistrat évalué doit être averti au moins huit jours avant la date de son entretien. Il est

mentionné que l'entretien, qui porte essentiellement sur sept critères définis à l'article R. 234-8 du CJA, doit donner lieu à un compte rendu et que le magistrat évalué dispose d'un délai de quinze jours pour le compléter, si nécessaire, et le retourner. Par ailleurs le magistrat peut demander une réévaluation en saisissant le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel dans un délai d'un mois à compter de la notification du compte rendu de l'entretien ou de la décision rendue à la suite de l'entretien.

La décision du 21 avril 2020 vise l'ensemble des magistrats des tribunaux et des cours administratives d'appel. Elle rappelle le principe de la tenue chaque année d'un entretien professionnel permettant de noter et d'apprécier la valeur professionnelle des juges. La période évaluée s'étend du 1^{er} août de l'année précédente au 31 juillet de l'année en cours. Une exception est prévue pour les magistrats recrutés, affectés ou réintégrés en cours d'année, lesquels doivent avoir un entretien permettant de fixer leurs conditions d'activité et leurs objectifs, dans les trois mois suivant leur prise de fonction. La décision précise que le compte-rendu doit mentionner l'identité du magistrat, son grade, ses fonctions et ses missions. Une annexe de la décision énumère différents critères d'appréciation de la valeur professionnelle des

magistrats en relation avec leur grade (conseiller, premier conseiller, président, chef de cour) et leur fonction (rapporteur, rapporteur public, président de chambre, président-assesseur, vice-président de tribunal administratif qui ne préside pas de

chambre). Le compte-rendu peut spécifier toute autre information de nature à préciser les circonstances particulières affectant les fonctions du magistrat.

Références

- *Décision du 21 avril 2020 relative à l'entretien professionnel des membres du corps des magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel*
- *Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des juges de l'État*



Mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations au bénéfice du corps des médecins inspecteurs de santé publique

Le **décret n° 2020-500 du 29 avril 2020** modifiant le décret n° 91-1025 du 7 octobre 1991 relatif au statut particulier des médecins inspecteurs de santé publique modifie le statut particulier du corps des médecins inspecteurs de santé publique.

Il met en œuvre le cadencement unique d'avancement d'échelon en application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Il introduit dans le décret statutaire les missions des membres du corps des médecins inspecteurs de santé publique. Il crée un échelon spécial contingenté en hors échelle D (HED) accessible aux médecins généraux de santé publique justifiant avoir exercé ou occupé certaines fonctions ou certains emplois à haute responsabilité ou ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. Le décret procède à la régularisation des modalités d'avancement d'échelon au sein du corps, en supprimant la référence aux durées minimales et moyennes d'avancement d'échelon au profit d'une durée unique d'avancement d'échelon.

Il abroge le décret n° 2007-1837 du 24 décembre 2007 relatif

aux emplois de médecin inspecteur régional et de conseiller sanitaire de zone.

Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives à la mise en œuvre d'un cadencement unique d'avancement d'échelon qui entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Le **décret n° 2020-501 du 29 avril 2020** fixe l'échelonnement indiciaire afférent au corps des médecins inspecteurs de santé publique

Ce décret modifie l'échelonnement indiciaire applicable au corps des médecins inspecteurs de santé publique afin de tenir compte de la création d'un échelon spécial contingenté en HED dans le grade de médecin général de santé publique et modifie également le décret n° 2017-171 du 10 février 2017 modifiant et fixant l'échelonnement indiciaire afférent à divers corps et emplois de catégorie A de la fonction publique de l'Etat.

Références

- *Décret n° 2020-500 du 29 avril 2020 modifiant le décret n° 91-1025 du 7 octobre 1991 relatif au statut particulier des médecins inspecteurs de santé publique*
- *Décret n° 2020-501 du 29 avril 2020 fixant l'échelonnement indiciaire afférent au corps des médecins inspecteurs de santé publique*



Mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations au bénéfice du corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique

Le décret n° 2020-408 du 8 avril 2020 modifiant le décret n° 92-1432 du 30 décembre 1992 relatif au statut particulier des pharmaciens inspecteurs de santé publique modifie le statut particulier du corps des médecins inspecteurs de santé publique.

Ce décret met en œuvre le cadencement unique d'avancement d'échelon en application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Il introduit dans le décret statutaire les missions des membres du corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique et précise leurs lieux d'exercice possible. Il crée un échelon spécial contingenté en hors échelle D (HED) accessible aux pharmaciens généraux de santé publique justifiant avoir exercé ou occupé certaines fonctions ou certains emplois à haute responsabilité ou ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

Il abroge le décret n° 2007-1838 du 24 décembre 2007 relatif à l'emploi de pharmacien inspecteur régional ou interrégional.

Ce texte entre en vigueur au lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives à la mise en œuvre d'un cadencement unique d'avancement d'échelon qui entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Le décret n° 2020-409 du 8 avril 2020 fixe l'échelonnement indiciaire afférent au corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique.

Ce décret modifie l'échelonnement indiciaire applicable au corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique afin de tenir compte de la création d'un échelon spécial contingenté en HED dans le grade de pharmacien général de santé publique et modifie l'article 94 du décret n° 2017-171 du 10 février 2017 modifiant et fixant l'échelonnement indiciaire afférent à divers corps et emplois de catégorie A de la fonction publique de l'Etat.

Références

- *Décret n° 2020-408 du 8 avril 2020 modifiant le décret n° 92-1432 du 30 décembre 1992 relatif au statut particulier des pharmaciens inspecteurs de santé publique*
- *Décret n° 2020-409 du 8 avril 2020 fixant l'échelonnement indiciaire afférent au corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique*



Le devoir d'impartialité d'un comité de sélection au recrutement d'un enseignant-chercheur doit s'apprécier en fonction de la nature hautement spécialisée du recrutement et du faible nombre de spécialistes de la discipline susceptibles d'y participer

Madame A. s'est portée candidate à un poste d'enseignant-chercheur, ouvert par voie de mutation par l'Université de Bordeaux.

Alors que son nom figurait en première position sur la liste arrêtée par le comité de sélection et validée par le Conseil académique de l'Université, le Conseil d'administration de l'Université a décidé de ne pas transmettre la liste au président de l'Université au motif que Madame A. connaissait, pour avoir précédemment travaillé avec eux, plusieurs des membres du comité de sélection et qu'en conséquence les membres du jury n'avaient pu délibérer sans manquer à leur devoir d'impartialité.

Madame A. a demandé au Conseil d'Etat d'annuler, pour excès de pouvoir, la délibération du conseil d'administration.

Le Conseil d'Etat rappelle le principe selon lequel un comité de sélection constitué pour le recrutement d'un enseignant-chercheur ne peut régulièrement siéger, en qualité de jury de concours, si l'un de ses membres a, avec l'un des candidats, des liens tenant aux activités professionnelles dont l'intensité est de nature à influencer sur son appréciation. Il précise toutefois que la nature hautement spécialisée du recrutement et le faible nombre de spécialistes de la discipline susceptibles de participer au comité de sélection doivent être pris en considération pour l'appréciation de l'intensité des liens faisant obstacle à une participation au comité de sélection.

Il estime, en l'espèce, qu'aucun manquement au principe d'impartialité ne peut être relevé à raison des liens résultant des relations professionnelles entre Madame A. et les

membres du comité de sélection : ces liens, "dans une discipline qui compte peu de spécialistes, ne pouvaient à eux seuls, dans les circonstances de l'espèce, être regardés comme révélant une collaboration scientifique dont l'étroitesse aurait fait obstacle à ce que ces membres participent régulièrement au comité de sélection pour se prononcer sur les mérites de la candidature de Mme A...."

Il annule donc, pour erreur d'appréciation, la délibération du Conseil d'administration de l'Université de Bordeaux et enjoint à cette dernière, si le recrutement est maintenu, de réunir son conseil d'administration afin qu'il délibère à nouveau sur la liste proposée par le conseil académique.

Références

- CE, 29 mai 2020, n° 424367, mentionné aux tables du Recueil Lebon



Publication de la liste des lauréats du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2020

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit en son action 1.7 la création d'un **Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)**. Le FEP a vocation, par le biais d'appels à projets, à cofinancer des actions de prévention et de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes menées par des administrations de l'Etat.

Pour la **deuxième édition du FEP en 2020**, l'appel à projet a été formulé par une circulaire du 7 octobre 2019 et avait notamment pour thèmes :

- l'appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique de l'État ;
- la mixité des métiers dans la fonction publique de l'État et la constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;
- les actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité professionnelle et/ou d'outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant ;
- une meilleure articulation entre les temps de vie professionnels et personnels, notamment en termes d'organisation du travail ;
- la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- les études, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, tels que des études de cohortes ou des études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine, etc.

Au total, 71 dossiers ont été déposés, contre 51 au titre de l'année 2019. Le comité de sélection était piloté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en lien avec le Service des droits des femmes et de l'égalité de la Direction générale de la cohésion sociale et comprenait deux Plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH). Ce comité a **retenu 59 projets d'administrations centrales, services déconcentrés et établissements publics**, qui portent notamment sur la mixité des métiers, la prévention des stéréotypes et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. La [liste des lauréats et de leurs projets](#) est disponible sur le portail de la fonction publique.

Par ailleurs, le 9 mars 2020, les lauréats ont été reçus par le Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, à Bercy. Celui-ci a salué leurs initiatives et rappelé les succès des projets lauréats du FEP en 2019.

- [Liste des lauréats et projets associés](#)
- [Les lauréats du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle \(FEP\) reçus à Bercy](#)

Edition 2019 des chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié l'édition 2019 des chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui portent pour l'essentiel sur les données de l'année 2017.

Cette publication a pour première thématique **l'emploi et les caractéristiques des agents** dans les trois versants de la fonction publique. Elle relève que **62 % des agents de la fonction publique sont des femmes**, contre 46 % dans le secteur privé, puis affine ces statistiques notamment par versant de la fonction publique, par catégorie hiérarchique ou encore pour les emplois de direction. Ainsi, **les postes dans les corps et emplois A+ sont occupés à 41 % par des femmes**, et ce taux atteint 51 % dans la fonction publique territoriale. Dans la fonction publique de l'Etat, les ministères les plus féminisés sont l'Education nationale (72 %) et les ministères sociaux (71 %). Enfin, les femmes représentent une part plus importante parmi les agents contractuels (64,5 %) que parmi les fonctionnaires.

Des chiffres-clés sont donnés en matière de **recrutements externes, de changements de statut et de mobilité**. Ainsi, les femmes représentent **65 % des recrutements externes** dans la fonction publique de l'Etat. Si elles représentent une part moins élevée des candidats aux concours d'accès aux postes de catégorie A que des lauréats, prouvant qu'elles réunissent mieux ces concours que les hommes, ces statistiques sont inversées en ce qui concerne les concours de catégories B et C.

La troisième thématique abordée est la **retraite** des agents. Par exemple, le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2018 était, dans la fonction publique de l'Etat (pensions civiles, hors La Poste et Orange), de 2 063 euros pour les femmes et 2 449 euros pour les hommes.

Le document délivre plusieurs statistiques relatives aux **rémunérations**. Ainsi, le salaire net mensuel moyen exprimé en équivalent temps plein reste inférieur pour les femmes : dans la fonction publique hospitalière par exemple, il est de 2 164 euros pour les femmes et 2 722 euros pour les hommes.

Des chiffres-clés sont mentionnés concernant la **formation** des agents. Par exemple, les femmes agents des ministères ont eu en moyenne 9 jours de formation, contre 8,8 pour les hommes.

La dernière thématique concerne **l'organisation du temps de travail et le congé parental**. L'étude note que **les femmes représentent 82 % des agents à temps partiel** et que 23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6 % des hommes. Enfin, parmi les agents en congé parental, 94,7 % sont des femmes dans la fonction publique de l'Etat et 96,8 % dans la fonction publique territoriale.

- *Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2019)*

La Place de l'emploi public se dote d'une interface mobile

Issue des "250 démarches administratives phares de l'Etat", la Place de l'emploi public (PEP) est la première plateforme de publication des offres d'emploi commune aux trois versants de la fonction publique. L'objectif du site internet est de favoriser la mobilité des agents entre les trois versants de la fonction publique et l'accès des nouveaux entrants dans la fonction publique en regroupant l'ensemble des offres d'emploi sur un seul site internet (Vigie n° 111 – Février-Mars 2019 ; Vigie n° 112 – Avril-Mai 2019).

Depuis son lancement en février 2019, la PEP compte 5 millions de visiteurs, lesquels peuvent consulter les 20 000 offres d'emplois qui y sont proposées en permanence et déposer leurs candidatures.

Afin de répondre à l'évolution des pratiques des agents publics, de plus en plus nombreux à se connecter à partir d'un téléphone mobile, la PEP est accessible, depuis le 5 mai dernier, en version « application smartphone ».

Cette application, téléchargeable en ligne sur les magasins d'applications mobiles, permet de rechercher les offres d'emplois à partir de fonctionnalités simplifiées, rendues lisibles et intuitives pour l'utilisateur, comme la fonction de géolocalisation, qui permet la consultation rapide des offres se situant à proximité et la possibilité de candidater depuis son smartphone.

La PEP a également noué un partenariat ambitieux avec la plateforme DiversifiezVosTalents de la Fondation Mozaïk, association œuvrant en faveur de la diversité, qui permet de donner accès à des offres d'emploi public à de jeunes candidats diplômés, issus des territoires les moins privilégiés.

D'autres fonctionnalités seront développées dans les prochains mois, comme la gestion des viviers de candidats ou la création d'une connexion avec les réseaux sociaux professionnels. Il est également prévu d'intégrer sur le site des contenus éditoriaux ministériels et interministériels afin de renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique et de participer au développement de la « marque employeur ».

- *Place de l'emploi public (version Web)*
- *Présentation de l'application mobile sur le portail de la fonction publique*
- *Communiqué du ministère de l'action et des comptes publics du 4 mai 2020*
- *Pour 2022, 250 démarches administratives « phares » en ligne*

RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE



Les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la mise en disponibilité pour élever un enfant évoluent

Les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à leur mise en disponibilité pour élever un enfant concernant les trois versants de la fonction publique sont régies par trois décrets :

- pour la fonction publique de l'Etat, par le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;
- pour la fonction publique territoriale, par le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;
- pour la fonction publique hospitalière, par le décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition.

Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifie les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant au sein des trois décrets précités, 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, pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

Ce décret est également pris en application de l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le chapitre 1^{er} du décret du 5 mai 2020 assouplit les règles relatives à l'utilisation du congé parental (articles 1 à 3).

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 dans les conditions fixées par le deuxième alinéa de l'article 54 de la loi du 11 janvier 1984, à savoir 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.

A 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.

Le chapitre 2 détaille les dispositions relatives à la mise en disponibilité pour élever un enfant (articles 4 à 6).

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**.

Le chapitre 3 détaille les dispositions transitoires et finales.

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 **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. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires qui s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces droits à avancement au titre du congé parental ou la disponibilité pour élever un enfant, sont décomptés comme services effectifs dans la limite de cinq ans non cumulable, pour l'ensemble de la carrière.

Références

- *Décret n°2020-529 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (Art. 85)*
- *Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*



Les modalités du télétravail sont assouplies pour les fonctionnaires et pour les magistrats

La possibilité d'exercer ses fonctions en télétravail dans la fonction publique est prévue par l'**article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

L'**article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** a modifié cet article 133. Ce dernier prévoit désormais que le décret en Conseil d'Etat qui fixe ses conditions d'application doit préciser les possibilités de recours ponctuel au télétravail.

Les modalités et conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature sont précisées par 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.

Ce décret s'applique aux agents publics civils dans les trois versants de la fonction publique et aux magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature.

Le 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 introduit plusieurs assouplissements.

L'article 1^{er} du décret élargit les lieux d'exercice du télétravail en permettant à l'agent de télétravailler, au choix, à son domicile, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Une même autorisation de télétravail permet de recourir à l'ensemble de ces possibilités.

L'article 2 instaure la possibilité de télétravailler ponctuellement et le principe de jours flottants : les jours télétravaillés peuvent être définis de manière fixe au cours de la semaine ou du mois ou être attribués sous la forme d'un volume de jours flottants par semaine, par mois ou par an. Dans ce dernier cas, l'agent en demande l'utilisation à son gestionnaire de congés.

Les dispositions de l'article 4 introduisent la notion de « situation exceptionnelle » : lorsqu'une situation exceptionnelle perturbe l'accès au lieu de travail ou le travail

sur site, les agents peuvent bénéficier d'une autorisation temporaire de télétravail qui n'est pas soumise à la règle de présence minimale sur site prévue par l'article 3 (deux jours par semaine pour un agent à temps complet télétravaillant sur une base hebdomadaire). La dérogation à la règle de présence minimale sur site était déjà prévue pour raisons de santé, de handicap et pour les femmes enceintes.

L'article 5 suspend la durée d'autorisation du télétravail, plafonnée jusqu'à présent à un an maximum renouvelable par décision expresse après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et avis de ce dernier. **Il renforce, par ailleurs, les garanties apportées à l'agent dans la procédure de mise en œuvre du télétravail** : une réponse écrite doit être donnée à toute demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

L'article 6 apporte plusieurs précisions sur les conditions de prise en charge du télétravail par l'employeur. Si l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, des logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail. Les agents en situation de handicap bénéficient des aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

Par ailleurs, l'article 6 prévoit que l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent lorsque ce dernier bénéficie de jours flottants de télétravail ou d'une autorisation temporaire résultant d'une situation exceptionnelle qui perturbe l'accès au lieu de travail ou le travail sur site.

L'article 10 étend aux agents de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale la possibilité de saisir la commission administrative paritaire (CAP) ou la commission consultative paritaire (CCP) compétente en cas de refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail et en cas de d'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration.

Les dispositions du décret s'appliquent aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Références

- *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 :*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (Art. 49)*
- *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*



Instauration d'une prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu dans les établissements de la fonction publique hospitalière

La prime d'intéressement à la performance collective a été créée dans la fonction publique par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Pour la fonction publique hospitalière, cette loi avait inséré un article 78-1 dans la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié l'article 78-1 de la loi statutaire, remplaçant la prime d'intéressement à la performance collective par une prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu.

Le **décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 permet d'instituer la prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu** au bénéfice des agents exerçant au sein des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux, prévus à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 précitée.

Le décret rappelle que **la prime d'intéressement collectif est versée dans le cadre de la politique d'intéressement** arrêtée par le directeur de l'établissement. Cette politique a « *pour objet de favoriser la cohésion interprofessionnelle, la mobilisation des personnels autour de projets collectifs décidés au niveau des équipes et de valoriser leur engagement dans ces démarches* ». De plus, « *ces projets doivent contribuer à renforcer la qualité du service rendu et la pertinence des activités au sein des établissements, en faveur des usagers du service public mais également des personnels de ces mêmes établissements ainsi, le cas échéant, que des partenaires professionnels dans le cadre de l'organisation des filières de prise en charge et des parcours de soins à l'échelle des territoires* ».

Ainsi, le décret prévoit que des **orientations-cadre de l'établissement** soient élaborées afin de définir les modalités selon lesquelles l'intéressement collectif est mis en œuvre au sein de l'établissement. Les orientations-cadre sont **arrêtées par le chef d'établissement après avis du comité social d'établissement (CSE) et de la commission médicale de l'établissement** lorsqu'elle est constituée. Elles précisent :

- les objectifs prioritaires poursuivis par la démarche

- au sein de l'établissement ;
- les modalités selon lesquelles des projets peuvent être reconnus éligibles à la démarche d'intéressement collectif et ouvrir droit au versement de la prime, notamment le processus de validation par le chef de service des projets élaborés ;
- les conditions dans lesquelles la prime peut être modulée, par typologie de projets ;
- les conditions d'évaluation et de validation des projets mis en œuvre permettant d'attribuer la prime ;
- les dispositions permettant de garantir l'équité et la transparence du processus.

Un **bilan de la politique d'intéressement collectif** de l'établissement est présenté chaque année au CSE et à la commission médicale de l'établissement lorsqu'elle est constituée.

Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, les conventions-cadre et le bilan de la politique d'intéressement collectif de l'établissement sont présentés au comité technique compétent.

Le décret précise ensuite les **modalités d'attribution de la prime d'intéressement collectif**.

La prime d'intéressement collectif est attribuée sur décision du chef d'établissement.

Les agents pouvant se voir attribuer la prime d'intéressement collectif sont les fonctionnaires, agents contractuels, personnels enseignants et hospitaliers et agents mis à disposition des établissements concernés.

Elle est attribuée à l'ensemble des agents de l'équipe porteuse d'un projet mis en œuvre en application des orientations-cadre. Elle est toutefois subordonnée, pour chaque agent, à la justification d'une durée de présence effective dans l'équipe porteuse du projet d'au moins la moitié de la durée de réalisation du projet. Les périodes de congés, notamment annuels, de maladie ordinaire ou encore maternité sont comptabilisés comme des périodes de présence effectives.

Enfin, un **arrêté** conjoint des ministres chargés de la santé, de la fonction publique et du budget, en date **du 13 mars 2020** a permis de déterminer :

- le **montant de référence de la prime d'intéressement collectif** lié à la qualité du service rendu susceptible d'être attribué aux agents du fait de leur participation à un projet. Ce montant est de 300 euros bruts.
- les **coefficients susceptibles de moduler ce montant** au regard de la complexité du projet. Ainsi, le montant de référence peut être affecté d'un coefficient pouvant aller de 0,66 à 2.
- le **montant annuel maximal pouvant être attribué à un même agent** si celui-ci participe à plusieurs projets. Ainsi, un agent peut bénéficier de plusieurs primes d'intéressement collectif dans la limite de 1 800 euros bruts.

Références

- *Décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986*
- *Arrêté du 13 mars 2020 fixant les montants prévus par l'article 4 du décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986*



Le congé pour invalidité temporaire imputable au service entre en vigueur dans la fonction publique hospitalière

L'article 10 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ([Vigie n° 88 - Février 2017](#)) a instauré un **congé dédié aux accidents et maladies professionnels : le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**. Désormais prévu à l'article 21 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, il s'applique aux fonctionnaires **des trois versants de la fonction publique**. Le CITIS institue un **nouveau régime d'imputabilité au service par présomption** pour certains accidents de service et les maladies professionnelles, qui se substitue aux congés de maladie ordinaire, congés de longue maladie et congés de longue durée imputables au service, prévus par l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 ([Vigie n° 111 – Février-Mars 2019](#)) a fixé les modalités d'application du CITIS dans la fonction publique de l'Etat. Des dispositions similaires ont été créées pour la fonction publique territoriale par le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 ([Vigie n° 112 – Avril-Mai 2019](#)).

Le décret n° 2020-566 du 13 mai 2020 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique hospitalière précise les modalités d'application du CITIS dans la fonction publique hospitalière. Pris en application du VI de l'article 21 *bis* de la loi du 13 juillet 1983, il fixe, pour les fonctionnaires hospitaliers, les modalités d'octroi et de renouvellement du CITIS consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Il précise également les conditions dans lesquelles l'autorité administrative assure le suivi du fonctionnaire placé dans ce congé. Enfin, il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire et les obligations auxquelles celui-ci doit se

soumettre pour l'octroi et le renouvellement du congé à peine d'interruption du versement de son traitement. Ce décret complète et modifie les dispositions du décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière, en introduisant un titre VI *bis* intitulé « Congé pour invalidité temporaire imputable au service » (articles 35-1 et suivants).

Les dispositions des articles 35-1 à 35-3 du décret du 19 avril 1988 précisent les conditions d'octroi du CITIS. Celui-ci est accordé au fonctionnaire hospitalier sur sa demande. Une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle doit obligatoirement être adressée par l'intéressé à l'autorité investie du pouvoir de nomination par tout moyen. Elle comprend **un formulaire** qui précise les circonstances de l'accident ou de la maladie. Il est transmis par l'autorité investie du pouvoir de nomination à l'agent qui en fait la demande dans un délai de quarante-huit heures et, le cas échéant, par voie dématérialisée, si la demande le précise. La déclaration comprend également **un certificat médical** qui indique la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, s'il y a lieu, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant. **En cas d'accident de service ou de trajet**, la déclaration doit être adressée à l'employeur dans un **délai de quinze jours** à compter de cet accident. Toutefois, si le certificat médical est établi dans les deux ans suivant l'accident, le point de départ du délai est la date de la constatation médicale de l'accident. **En cas de maladie professionnelle**, la déclaration doit être adressée à l'employeur dans un **délai de deux ans** à compter de la date de la première constatation médicale de la maladie ou à compter de la date à laquelle le fonctionnaire est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle. Ces délais ne sont pas opposables en cas d'accident survenant lors d'un acte terroriste, en cas de force majeure ou d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes. Le non-respect des délais conduit au rejet de la demande. Si l'accident ou la maladie entraîne une incapacité

temporaire de travail, le certificat médical est transmis par le fonctionnaire à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le délai de quarante-huit heures suivant son établissement à peine de réduction de moitié de la rémunération.

Les articles 35-4 à 35-9 du décret du 19 avril 1988 encadrent les modalités d'octroi du CITIS. Pour l'instruction d'une demande de CITIS, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut faire procéder à une expertise médicale par un médecin agréé. Elle peut également diligenter une enquête administrative afin d'établir la matérialité des faits et circonstances liés à la survenue de la maladie ou de l'accident. L'autorité investie du pouvoir de nomination est, par ailleurs, tenue de prendre sa décision d'accord ou de refus d'octroi de CITIS dans un **déla****i strictement encadré.** **En cas d'accident,** ce délai est d'**un mois** à compter de la date de réception par l'autorité administrative de la déclaration d'accident et du certificat médical. **En cas de maladie,** ce délai est de **deux mois** à compter de la date à laquelle cette dernière reçoit le dossier complet (déclaration de maladie professionnelle avec certificat médical et résultat des examens médicaux complémentaires prescrits, le cas échéant). Un délai supplémentaire de trois mois vient s'ajouter à ces délais en cas d'enquête administrative, d'examen prescrit par le médecin agréé ou de saisine de la **commission de réforme.** La commission de réforme est une instance médicale consultative de la fonction publique chargée de donner des avis à l'employeur afin de l'éclairer sur la décision à prendre concernant la situation administrative d'un agent. Celle-ci est désormais **consultée seulement dans trois hypothèses** : si une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière est potentiellement de nature à détacher l'accident du service ; si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet du service ; si l'affection résulte d'une maladie contractée en service dans les cas où les conditions des tableaux de maladies professionnelles ne sont pas remplies (1^{er} alinéa du IV de l'article 21 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Le médecin du travail remet à la commission de réforme un rapport dans les cas de maladies professionnelles sauf s'il constate que la maladie satisfait à l'ensemble des conditions prévues au 1^{er} alinéa du IV de l'article 21 *bis* de la loi du 13 juillet 1983. **Si, au terme de ces délais, l'instruction n'est pas terminée, l'agent est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service « à titre provisoire »** pour la durée indiquée sur le certificat médical. Cette mesure conservatoire de placement en CITIS « à titre provisoire » peut être retirée si l'autorité investie du pouvoir de nomination conclut, après instruction, à l'absence d'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident. En pareille hypothèse, cette autorité peut procéder aux mesures nécessaires au reversement des sommes indûment versées « à titre provisoire ». **Au terme de l'instruction, l'autorité investie du pouvoir de nomination se prononce sur l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident.** Si l'imputabilité est constatée, le fonctionnaire est placé en

congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la durée de l'arrêt de travail. A l'inverse, si l'imputabilité n'est pas constatée, la décision de placement à titre provisoire en congé pour invalidité temporaire imputable au service est retirée et il est procédé aux mesures nécessaires au reversement des sommes indûment versées. **Le fonctionnaire peut demander la prolongation du congé initialement accordé** en adressant un nouveau certificat médical à l'autorité administrative dont il relève précisant la durée probable de l'incapacité de travail.

Les articles 35-10 à 35-20 du décret du 19 avril 1988 précisent le régime applicable au fonctionnaire placé en CITIS. Ainsi, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut faire procéder à tout moment à une **contre-visite médicale** par un médecin agréé. Cette contre-visite doit avoir lieu au moins une fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé. L'agent est tenu de se soumettre à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que la visite soit effectuée. Au cours d'un CITIS, la **commission de réforme** peut également être saisie pour avis des conclusions du médecin agréé par l'autorité administrative ou par l'intéressé. Plusieurs dispositions viennent préciser les droits et obligations de l'agent placé en CITIS. D'abord, celui-ci doit **cesser toute activité rémunérée,** à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation et des activités de production d'œuvres de l'esprit (alinéa 1^{er} du V de l'article 25 *septies* de la loi du 13 juillet 1983). A défaut, l'agent s'expose à une interruption de sa rémunération et à des mesures destinées au reversement des sommes indûment perçues. Par ailleurs, **l'agent conserve ses avantages familiaux.** Le décret précise également que **le temps passé en CITIS est pris en compte pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite.** Enfin, il prévoit que l'agent doit informer son établissement employeur de son changement de domicile et de toute absence du domicile supérieure à deux semaines, sous peine de s'exposer à une interruption de sa rémunération. **Au terme du CITIS, le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade,** le cas échéant en surnombre. Lorsqu'il est réintégré en surnombre, ce surnombre est résorbé à la première vacance d'emploi de son grade. Toute rechute doit être déclarée dans le délai d'un mois à compter de sa constatation médicale. En cas d'admission à la retraite pour invalidité imputable au service, l'agent peut demander à l'autorité investie du pouvoir de nomination à bénéficier du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident ou la maladie imputable au service.

Les articles 35-19 et 35-20 du décret complètent ces dispositions en précisant les conditions particulières d'octroi du CITIS aux agents en situation de mobilité et à ceux occupant des emplois permanents à temps non complet.

Références

- Décret n°2020-566 du 13 mai 2020 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique hospitalière
- Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (Article 41, 2°, 2e alinéa)
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Article 21 bis)
- Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a instauré un congé dédié aux accidents et maladies professionnels : le congé pour invalidité temporaire imputable au service (Article 10)
- Décret n°88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière
- Guide pratique des procédures Accidents de service - Maladies professionnelles (FPE)



Pérennisation du déplafonnement des heures supplémentaires dans la fonction publique hospitalière en cas de circonstances exceptionnelles, pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients

Lorsque les besoins du service l'exigent, les établissements de santé sont autorisés, par décision du ministre de la santé, pour une durée limitée et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, à dépasser les bornes horaires fixées par le cycle de travail (article 15 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les 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).

En raison de la crise sanitaire liée au Covid-19, le ministre des solidarités et de la santé a autorisé, le 5 mars 2020, les établissements de santé à recourir aux heures supplémentaires au-delà des plafonds fixés par l'article 15, alinéa 3, du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 (Vigie n° 121 - avril 2020). La décision prévoit ainsi que les établissements publics de santé sont autorisés, à titre exceptionnel, pour la période du 1er février au 30 juin 2020, et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, à recourir de façon transitoire aux heures supplémentaires au-delà du plafond de 220 heures par an et 18 heures par semaine.

Le décret n° 2020-297 du 24 mars 2020 relatif aux heures supplémentaires et à leur dépassement dans les 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 **généralise à l'ensemble des agents de la fonction publique hospitalière la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires jusqu'à 240 heures par an et 20 heures par semaine.**

Le décret précité modifie par ailleurs la compétence de l'autorité pouvant autoriser le dépassement de ces plafonds, tout en maintenant le caractère exceptionnel de la mesure et en limitant cette possibilité à une durée limitée et uniquement pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, dans le but de maintenir une activité dans l'ensemble des services et de pouvoir mobiliser le

personnel médical en cas de circonstance exceptionnelle, telle qu'une crise sanitaire liée à une pandémie mondiale.

Dans un sens similaire, le décret n° 2020-298, qui modifie le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 qui s'applique aux personnes dont les fonctions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, augmente le plafond des heures supplémentaires en passant de 15 à 20 heures par mois. Ce décret modifie également la compétence de l'autorité pouvant autoriser le dépassement.

Au titre de ces deux décrets, le directeur général de l'agence régionale de santé est compétent pour prendre la décision autorisant le dépassement des plafonds pour les agents dépendant des :

- établissements d'hospitalisation publics et syndicats inter hospitaliers mentionnés par la loi n° 70-1318 du 31 décembre 1970 portant réforme hospitalière ;
- hospices publics ;
- maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de Paris ;
- établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée.

Le préfet du département est compétent pour les :

- établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social ;
- centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article 185 du code de la famille et de l'aide sociale.

Références

- *Décret n° 2020-297 du 24 mars 2020 relatif aux heures supplémentaires et à leur dépassement dans les 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*
- *Décret n° 2020-298 du 24 mars 2020 modifiant le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires*
- *Décision du 5 mars 2020 portant application de l'article 15, alinéa 3, du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les 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*
- *Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les 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*
- *Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les 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 - Article 15 en vigueur en date du 5 mars 2020.*
- *Décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires*



Un décret permet de majorer les heures complémentaires effectuées par des agents à temps non complet au sein de la fonction publique territoriale

Le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet ouvre la possibilité de majorer les heures complémentaires effectuées par un agent à temps non complet.

Un agent à temps non complet, c'est à dire un agent qui travaille au plus à 70 % par rapport à la durée légale des 35 heures par semaine peut obtenir la majoration des heures complémentaires effectuées qui sont comprises au-delà de son temps de travail et en-dessous des 35 heures par semaine. Lorsque l'agent fait des heures complémentaires qui vont plus loin que les 35 heures il continuera de disposer soit d'un repos compensateur soit d'une indemnisation selon ce que la collectivité ou l'établissement territorial aura mis en place.

Pour que l'agent puisse bénéficier de la majoration, il est nécessaire que l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ait voté cette modalité. Lorsqu'il est mis en place, un système de pointage automatisé des heures effectuées doit être instauré sauf lorsque l'agent ne

travaille pas dans les locaux où il est rattaché, ou lorsque la mesure concerne moins de dix agents sur le site.

Le décret précise le calcul du montant d'une heure complémentaire « *La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet* » et son application selon le nombre d'heures effectuées :

- de 10% pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10^e de la durée de travail fixé ;
- de 25% pour chaque heure accomplie au-delà.

Le décret laisse donc le choix à la collectivité territoriale ou à l'établissement public de la mise en place de ce système de majoration des heures complémentaires, mais il a été créé afin de réduire la différence de traitement des heures complémentaires entre les agents à temps complet et ceux à temps non complet.

Références

- *Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet*



Un décret pour encourager les modalités de déplacement plus vertueuses en accord avec la transition énergétique

Le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État et l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret précité comprennent des dispositions en vue de favoriser des modalités de déplacement plus vertueuses et en accord avec la transition énergétique. Ce décret abroge le décret n° 2016-1184 du 31 août 2016 qui instituait à titre expérimental une prise en charge de l'indemnité kilométrique vélo.

Le décret instaure, depuis le 11 mai 2020, un forfait mobilités durables qui bénéficie aux magistrats et aux personnels civils et militaires de l'État, ainsi qu'aux personnels des établissements publics de l'État, des autorités administratives indépendantes, des groupements d'intérêt public dont les dépenses de fonctionnement sont couvertes en totalité ou pour partie par des subventions de l'État et des établissements publics nationaux à caractère administratif. Les agents disposant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail, d'un véhicule de fonction, d'un transport gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail, ou étant transportés gratuitement par leur employeur, sont toutefois exclus du dispositif. Il en va de même pour les agents visés par le décret n° 83-588 du 1^{er} juillet 1983 instituant une allocation spéciale en faveur de certains fonctionnaires et agents de l'État et des établissements publics à caractère administratif de l'État en service à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports parisiens qui, en raison de l'importance de leur handicap, ne peuvent utiliser les transports en commun, ces derniers bénéficiant d'une allocation spécifique.

L'arrêté du 9 mai 2020, pris pour l'application du décret n° 2020-543 du même jour relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État,

instaure un nombre minimal de jours d'utilisation du moyen de transport de 100 jours et un montant annuel de 200 euros. Ainsi, un fonctionnaire à temps plein qui souhaite bénéficier de ce forfait d'un montant de 200 euros, devra se rendre sur son lieu de travail en covoiturage ou en vélo pendant un minimum de 100 jours.

Le « forfait mobilités durables » permet le remboursement des frais exposés, dans la limite du montant susvisé, pour le déplacement entre la résidence et le lieu de travail des agents publics concernés à condition que ces derniers se déplacent en vélo, vélo électrique, ou en covoiturage. Dans le dernier cas l'employeur contrôle l'utilisation du covoiturage en demandant à l'agent tout justificatif utile.

La demande de remboursement doit être déposée par l'agent au cours de l'année au titre de laquelle il réclame le bénéfice du « forfait mobilités durables ». Il est précisé que le critère d'utilisation du moyen de transport et le montant annuel doivent être proportionnels au temps de présence de l'agent au sein de son administration.

Le versement du forfait est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 ainsi qu'au versement de l'indemnité kilométrique vélo prévue par le décret n° 2016-1184 du 31 août 2016 pour tous les déplacements effectués avant le 1^{er} juillet 2020. Toutefois, à titre exceptionnel pour l'année 2020, l'exclusivité n'est pas applicable sous réserve que les versements interviennent au titre de périodes distinctes et que le critère d'utilisation du moyen de transport et le montant annuel prévus par l'arrêté soient réduits de moitié.

Références

- *Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat*
- *Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat*
- *Décret n°83-588 du 1 juillet 1983 instituant une allocation spéciale en faveur de certains fonctionnaires et agents de l'Etat et des établissements publics à caractère administratif de l'Etat en service à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports parisiens qui, en raison de l'importance de leur handicap, ne peuvent utiliser les transports en commun.*
- *Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail*
- *Décret n° 2016-1184 du 31 août 2016 instituant à titre expérimental une prise en charge de l'indemnité kilométrique vélo prévue à l'article L. 3261-3-1 du code du travail relative aux trajets effectués à vélo par les agents relevant des ministères chargés du développement durable et du logement ainsi que de leurs établissements publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail*



Les décisions de congés et autorisations d'absence pour les personnels de direction et les directeurs de soins sont partiellement déconcentrées aux chefs d'établissement

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 53, modifie la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière pour préciser que « *les personnels de direction et les directeurs des soins sont recrutés et gérés au niveau national* » mais que « *toutefois leur gestion peut être déconcentrée* ».

Pris en application de l'article 53 de la loi du 6 août 2019, le décret n° 2020-237 du 12 mars 2020 portant déconcentration de certains actes de gestion relatifs aux personnels de direction et aux directeurs des soins de la fonction publique hospitalière organise des transferts de compétence du Centre national de gestion aux chefs d'établissements publics de santé, sociaux ou médico-sociaux. Ce décret du 12 mars 2020 modifie le décret n° 2007-704 du 4 mai 2007 relatif à l'organisation et au fonctionnement du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière et modifiant le code de la santé publique.

Les chefs d'établissement sont désormais compétents pour prendre les décisions de congés et d'autorisations suivantes :

- les congés annuels avec traitement (1° de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 précitée) ;
- les congés de maladie (2°) ;
- les congés pour maternité ou adoption et les congés de paternité (5°) ;
- les congés pour validation des acquis de l'expérience (6° bis) ;
- les congés pour formation syndicale (7°) ;
- les congés pour les représentants du personnel au

- sein de certaines formations spécialisées (7° bis) ;
- les congés à destination des moins de vingt-cinq ans pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs (8°) ;
- les congés de solidarité familiale (9°) ;
- les congés de proche aidant (9° bis) ;
- les congés pour les représentants d'association au sens de la loi du 1^{er} juillet 1901 (10°) ;
- les autorisations spéciales d'absence, notamment pour les représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux (article 45 de la loi du 9 janvier 1986 précitée) ;
- les autorisations d'absence pour les agents membres d'associations agréées en matière de sécurité civile sollicités pour la mise en œuvre du plan Orsec ou à la demande de l'autorité de police compétente (article 451 de la loi du 9 janvier 1986 précitée) ;
- les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux (article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) ;
- les décisions relatives aux changements d'affectation interne concernant les personnels de direction occupant un emploi de directeur adjoint et les directeurs des soins.

Références

- Décret n° 2020-237 du 12 mars 2020 portant déconcentration de certains actes de gestion relatifs aux personnels de direction et aux directeurs des soins de la fonction publique hospitalière
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n°2007-704 du 4 mai 2007 relatif à l'organisation et au fonctionnement du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière et modifiant le code de la santé publique (dispositions réglementaires)



Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du corps des techniciens du ministère chargé de l'agriculture

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), prévu par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, s'applique au corps des techniciens du ministère chargé de

l'agriculture à compter du 1^{er} janvier 2020.

Références

- *Arrêté du 14 février 2020 portant application au corps des techniciens du ministère chargé de l'agriculture des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*



Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), prévu par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

s'applique au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement à compter du 1^{er} janvier 2020.

Références

- *Arrêté du 14 février 2020 portant application au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*



Un arrêté fixe la liste des postes difficiles et très difficiles prévus par le décret n° 2010-1102 du 21 septembre 2010 portant création d'une indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains emplois des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police

Le décret n° 2010-1102 du 21 septembre 2020 portant création d'une indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains emplois des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police a institué une indemnité de responsabilité et de performance (IRP) pour les membres du corps de conception et de direction, ainsi que la possibilité de majorer la part fonctionnelle en fonction de la difficulté du poste.

L'arrêté du 30 mars 2020 modifie la liste des postes difficiles et très difficiles prévus par le décret précité et abroge l'arrêté du 26 juillet 2019 fixant la liste des postes prévue par ce même décret.

Cet arrêté est entré en vigueur au 1^{er} mai 2020.

Références

- *Arrêté du 30 mars 2020 fixant la liste des postes difficiles et très difficiles prévus par le décret n° 2010-1102 du 21 septembre 2010 portant création d'une indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains emplois des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police*



Covid-19 : Assouplissement temporaire des règles de gestion du compte épargne-temps

L'arrêté du 11 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps assouplit temporairement les règles de gestion du compte épargne-temps afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 en matière de report de congés. Il vise à concilier les objectifs de conservation des droits à congés acquis par les agents et de continuité du service public après le confinement.

L'arrêté autorise d'abord à déroger, au titre de l'année 2020,

au plafond annuel de jours pouvant être épargnés par les agents, porté de 10 à 20 jours, et au plafond global de jours pouvant être épargnés par les agents, porté de 60 à 70 jours.

L'arrêté prévoit également que les jours excédant le plafond de 60 jours peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités définies à l'article 6 du décret du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps.

Références

- *Arrêté du 11 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19*
- *Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature*



La Cour de justice de l'Union européenne encadre le recours aux congés spéciaux au sens de la directive 2003/88

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a été saisie par la justice espagnole le 20 septembre 2018 afin d'interpréter la directive 2003/88 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et notamment son article 5 intitulé « repos hebdomadaire » et son article 7 intitulé « congé annuel ».

La question posée par la juridiction espagnole était, en substance, la suivante : un travailleur peut-il faire valoir ses droits à congés spéciaux durant une période de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé, la finalité des congés étant différente ?

Le droit espagnol prévoit notamment une période de repos hebdomadaire, des congés annuels et des congés spéciaux. Ces derniers servent à répondre à des besoins ou des obligations précis et déterminés par la loi, tels que le mariage, la naissance d'un enfant, l'hospitalisation, l'opération chirurgicale, ou le décès d'un parent proche.

Des organisations syndicales ont contesté le fait que lorsqu'un travailleur se trouve en période de repos ou en congé annuel, et que les conditions pour se prévaloir des congés spéciaux surviennent durant une période de repos, ces congés spéciaux

ne soient pas automatiquement substitués aux congés normaux initialement pris, ce qui permettrait de les conserver.

La CJUE a estimé que le droit national ne contrevient pas à la directive dès lors que la réglementation nationale prévoit que ces congés spéciaux sont opposables à l'employeur uniquement durant les périodes travaillées, soit hors période de repos ou congé annuel, et que les besoins ou obligations spécifiques à ces congés sont remplis.

Ainsi, dès lors qu'un travailleur est en congé ou en période de repos il ne peut se prévaloir de congés spéciaux, alors même que les conditions en seraient réunies. A contrario, la CJUE estime, sous réserve d'un droit national plus favorable, qu'un employeur a l'obligation d'autoriser la prise de congés spéciaux si, d'une part, un des besoins ou des obligations prévus par les congés spéciaux survient et, d'autre part, si le travailleur bénéficiaire est en temps de travail. Ces deux conditions étant cumulatives, si un travailleur est en période de repos ou en congé annuel et qu'un des besoins ou des obligations prévus par les congés spéciaux survient, l'employeur n'a aucune obligation de substituer les congés spéciaux aux congés normaux.

Références

- *Décision de la CJUE dans l'affaire C-588/18 FETICO e.a.*
- *Directive 2003/88 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail*



Les lauréats du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail 2020 ont été désignés

Le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) a été créé en 2018.

Le FIACT a pour objet le financement d'actions menées dans le cadre d'une politique globale de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il vise à **mettre en œuvre de meilleures conditions de travail pour les agents, à s'assurer de conditions de travail protectrices de leur santé et à veiller à l'accompagnement social des transformations.**

Il est piloté par la **direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)**, à l'instar de deux autres fonds : le fonds d'innovation RH (FIRH) et le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP). La sélection des projets, conduits au niveau central ou déconcentré, s'effectue sur la base d'appels à projets nationaux.

La **circulaire du 7 octobre 2019** du directeur général de l'administration et de la fonction publique porte appel à projets de ces trois fonds au titre de l'année 2020 ([Vigie n° 116 – Octobre 2019](#)).

Elle détaille, dans ses annexes, les modalités de dépôt des candidatures et de fonctionnement du fonds ainsi que ses caractéristiques techniques. Les thèmes retenus pour l'appel à projets pour l'année 2020 sont **l'accompagnement des collectifs de travail et organisations, les démarches de prévention des risques et les démarches de qualité de vie au travail.**

135 dossiers ont été déposés sur la plateforme « démarches-simplifiées » suite à cet appel à projets. Les candidatures provenaient de l'ensemble du territoire, de tous les ministères, de tout type d'administration de l'État (centrales et déconcentrées), ainsi que d'une vingtaine d'établissements publics. Les sommes sollicitées par les porteurs s'élevaient à plus de 3 600 000 € pour un budget de 1,1 million d'euros voté dans le cadre de la loi de finances 2020.

Le comité de sélection, composé de représentants de la DGAFP, de représentants de la direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'Intérieur, de représentants des employeurs et de personnalités qualifiées, s'est réuni le 27 février 2020. Il a retenu 54 projets, qui vont bénéficier du FIACT. Pour l'année 2020, les choix du comité se portent en premier lieu sur les démarches de qualité de vie au travail (24 %), puis sur l'accompagnement des collectifs de travail (20 %) et enfin sur la prévention des risques psychosociaux (18 %). Le montant moyen des sommes attribuées s'élève à 17 600 €.

- *Liste des lauréats FIACT 2020*
- *Circulaire du 7 octobre 2019 relative aux appels à projets du fonds d'innovation RH (FIRH), du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) et du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) au titre de l'année 2020*

Un guide de la région Île-de-France pour télétravailler et manager à distance

La région Ile-de-France expérimente le télétravail depuis janvier 2018. Un an après, 70 % des 1 800 agents du siège de la région Ile-de-France le pratiquent au moins un jour par semaine (chiffre qui s'élève à 99 % en période de confinement) et 98 % d'entre eux se disent satisfaits de la qualité de leur travail selon ce mode d'organisation.

Forte de cette expérience, la région Ile-de-France a publié, en avril 2020, un guide d'une soixantaine de pages dans lequel elle donne des conseils aux télétravailleurs.

Ce guide, intitulé *Guide du télétravail pour les franciliens*, s'adresse à toute personne en situation de télétravail, qu'elle exerce son activité dans le secteur public ou privé et quel que soit son niveau de responsabilité.

Dix bonnes pratiques de télétravail sont ainsi identifiées : le guide souligne l'importance de maintenir le contact avec les collègues et le collectif de travail et de créer des moments de convivialité en équipe. Il préconise de planifier sa journée de travail et de finir celle-ci en planifiant celle du lendemain. Il invite à ménager des temps de « respiration » dans sa journée, dans un lieu distinct du cadre de travail, tout en indiquant à ses collègues ses plages horaires disponibles. Il souligne l'importance d'aménager de façon optimale son espace de travail tout en recommandant d'organiser en amont son planning de la journée avec ses proches partageant le même espace. Enfin, il appelle à rester dans une organisation agile et souple.

Ces bonnes pratiques sont assorties de conseils, simples à réaliser, comme la mise en œuvre de cafés virtuels ou le rituel de se saluer entre collègues par messagerie le matin. Des recommandations d'exercices sont également données pour se détendre, favoriser l'ergonomie du poste de travail et prévenir les troubles musculo-squelettiques.

Enfin, **ce guide fournit aux managers en situation de télétravail des fiches pratiques pour encadrer à distance.** Partant du principe que le télétravail est un levier de transformation des modes de travail et des pratiques managériales, le guide affirme le rôle de coordination et d'animation de l'encadrant en identifiant différents vecteurs favorisant le fonctionnement des équipes en télétravail, le pilotage des projets et le maintien du collectif de travail. Les fiches proposées sont regroupées en trois catégories : des fiches dites « brise-glace » visant à stimuler le groupe et à libérer l'échange dans l'équipe ; des fiches dites « rituels » visant à assurer l'animation de l'équipe et à maintenir sa cohésion ; des fiches d'expérimentations managériales visant notamment à renforcer les pratiques collaboratives, l'autonomie et l'intelligence collective en télétravail. Elles suivent une structure simple et claire : présentation du concept, des objectifs, des outils utilisés et du déroulement de l'action.

- *Guide du télétravail pour les franciliens*

POLITIQUES SOCIALES



Les allocations pour la diversité dans la fonction publique

Le dispositif des « allocations pour la diversité dans la fonction publique » permet de **soutenir financièrement les candidats les plus méritants aux concours de la fonction publique, afin qu'ils bénéficient de conditions matérielles améliorées**. Il prévoit en ce sens qu'une **aide financière soit accordée à ces candidats, sous conditions de ressources et de mérite**. Ce dispositif a ainsi pour objectif de soutenir l'égalité d'accès à la fonction publique et de participer à l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi, poursuivant en cela une démarche résolue de diversification de la fonction publique.

Les modalités du dispositif ont été déterminées aux termes des dispositions de l'arrêté du 20 avril 2020 relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique, qui abroge l'arrêté du 5 juillet 2007 modifié relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique. Ces modalités ont par ailleurs été précisées pour l'année à venir dans la circulaire du 5 juin 2020 relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2020-2021, adressée aux préfets de régions.

Le nombre et le montant des allocations sont fixés chaque année par le ministre chargé de la fonction publique. Au titre de la campagne 2020-2021, le montant des allocations est de 2 000 euros par allocataire, et 1 340 allocations seront versées. Elles sont attribuées par les préfets de région, dans le cadre d'un contingent régional qui leur est notifié chaque année par le ministre chargé de la fonction publique.

Les personnes pouvant se voir accorder l'allocation pour la diversité sont :

- les élèves des classes préparatoires intégrées ou classes préparatoires égalité des chances ;
- les personnes inscrites auprès d'un organisme de préparation aux concours donnant accès à un emploi permanent de la fonction publique de catégorie A ou B ;
- les étudiants inscrits dans un cursus d'études supérieures visant expressément à la préparation d'un ou plusieurs concours donnant accès à un emploi permanent de la fonction publique de catégorie A ou B, ou à un emploi en qualité de magistrat, notamment ceux qui sont inscrits dans les instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) et les centres de préparation à l'administration générale (CPAG).

Les personnes bénéficiant d'un contrat temporaire de travail ou d'un contrat à durée indéterminée et à temps partiel, ainsi que les personnes en reconversion sans emploi peuvent en bénéficier. En revanche, les agents publics sont exclus du bénéfice de ces allocations.

Les bénéficiaires doivent être titulaires d'un diplôme leur permettant de présenter un des concours visés, ou doivent être en attente des résultats de leurs examens lors du dépôt des demandes d'allocation. Les candidats élevant ou ayant élevé effectivement trois enfants et les sportifs de haut niveau sont dispensés de la condition de diplôme.

Les ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen et les ressortissants helvétiques peuvent solliciter l'allocation pour la diversité, sous réserve de remplir les conditions requises pour le concours préparé.

Les allocations sont distribuées selon plusieurs critères.

Pour être éligibles, les candidats ou leurs familles ne doivent pas disposer de **ressources** qui dépassent certains plafonds. La première annexe à la circulaire du 5 juin précitée établit que chaque candidat se voit attribuer un nombre de points de charge en fonction de la distance entre le domicile et le lieu d'étude d'une part, et le nombre d'enfants dans le foyer fiscal d'autre part. En fonction du nombre de points de charge obtenu, un plafond de ressources différent est applicable.

L'annexe 2 de la circulaire précise les critères de priorisation des dossiers éligibles pour déterminer les bénéficiaires. Ainsi, **le mérite du candidat, lié à son parcours antérieur, ainsi que sa motivation à intégrer la fonction publique, telle qu'elle transparait à la lecture de sa lettre de motivation et de son curriculum vitae sont pris en compte**.

La circulaire précise également que, en cas d'ex-aequo, les candidats en situation de handicap et les pupilles de la nation bénéficieront d'une priorité d'attribution de l'allocation.

Sur la base de ces critères d'attribution, le préfet opère une sélection entre les dossiers. Les allocations sont accordées après **examen par une commission présidée par le préfet de région ou son représentant**. Les membres de cette commission sont désignés par celui-ci.

Par dérogation, **les élèves des classes préparatoires intégrées ou classes préparatoires « Egalité des chances » bénéficient de droit à l'allocation** s'ils en font la demande auprès de leur école ou de leur établissement. La liste des élèves concernés doit être transmise par l'école ou l'établissement au préfet de région, au plus tard dans le mois suivant le début de la scolarité.

Le versement des allocations est effectué en deux fois. Il est **subordonné à la fréquentation assidue du bénéficiaire aux préparations des concours et à sa participation aux exercices de tutorat** qui lui sont proposés. Par ailleurs, le

bénéficiaire prend **l'engagement de se présenter à l'issue de l'année de préparation aux épreuves de l'un des concours** pour lesquels l'aide de l'État lui a été accordée. Dans le cas contraire, il rembourse les sommes perçues au titre de cette allocation.

Le bénéfice de ces allocations ne peut être accordé qu'une seule fois. A titre exceptionnel, le préfet peut renouveler ce bénéfice une seule fois, compte tenu des résultats obtenus au

concours préparé et, le cas échéant, de la situation particulière du demandeur.

Les demandes afin de bénéficier de l'allocation se font en ligne uniquement. Au titre de l'année 2020-2021, les inscriptions se font du 30 juin au 23 septembre 2020 sur le site <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/allocations-diversite-2020>.

Références

- *Arrêté du 20 avril 2020 relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique*
- *Circulaire du 5 juin 2020 relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2020-2021*



La Cour de justice de l'Union européenne encadre la discrimination de l'embauche fondée sur l'âge

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a été saisie par la justice italienne, le 29 octobre 2018 afin d'interpréter la directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La CJUE a répondu à la question suivante : la directive 2000/78 s'oppose-t-elle à une réglementation nationale qui interdit d'attribuer certaines fonctions à des personnes retraitées ?

Le droit italien prévoit qu'il est interdit de nommer des personnes retraitées pour des missions d'étude et de conseil pour le compte des administrations publiques, ainsi que pour des postes d'encadrement, de direction ou des postes dans les organes de directions des administrations ou des entreprises et sociétés contrôlées pour l'administration sauf exception, principalement lorsque le poste est bénévole.

Le requérant, retraité de l'administration, estime avoir fait l'objet d'une discrimination du fait de son statut de retraité s'agissant de sa candidature à une offre d'emploi pour une mission d'étude et de conseil pour une entreprise contrôlée par l'administration.

La CJUE estime que le droit national ne contrevient pas à la directive 2000/78 dès lors que la discrimination des personnes retraitées est fondée sur un objectif légitime de politique de l'emploi et du marché du travail et que cette discrimination est nécessaire et appropriée pour permettre de réaliser cet objectif.

La Cour enjoint la justice italienne de faire un contrôle de proportionnalité entre la discrimination et l'objectif, ce contrôle devant s'appuyer sur les éléments mis en place par les Etats pour arriver à l'objectif.

Références

- *Décision de la CJUE dans l'affaire 670/18 CO contre Comune di Gesturi*
- *Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail*

ENCADREMENT SUPÉRIEUR



Les modalités de recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 16, élargit la possibilité de recours aux contractuels sur les emplois fonctionnels des collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre. Elle modifie à ce titre **l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, qui **fixe les emplois pouvant être pourvus par la voie du recrutement direct dans la fonction publique territoriale**. Ces emplois sont les suivants :

- directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions. L'article 47, dans sa nouvelle rédaction issue de la loi de transformation de la fonction publique, dispose que sont également concernés ces emplois dans les collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions (1°) ;
- 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. La loi du 6 août 2019 a ainsi baissé ces seuils, qui étaient auparavant de 80 000 habitants pour les postes de directeur général des services et directeur général des services techniques, et de 150 000 habitants pour les postes de directeur général adjoint des services (2°) ;
- directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient (3°). Cette liste doit être fixée par décret.

Similairement à ce qui est dorénavant prévu dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière, l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi de transformation de la fonction publique précise que les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. Il ajoute enfin que, non seulement l'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas la titularisation dans la fonction publique territoriale, mais elle n'entraîne pas non plus la reconduction d'un contrat à durée déterminée, à son issue, en contrat à durée indéterminée.

Enfin, l'article 47, dans sa nouvelle rédaction, prévoit également qu'un décret en Conseil d'Etat fixe les **conditions d'emploi et de rémunération** des personnes recrutées par voie directe sur ces emplois, ainsi que les **modalités de sélection des candidats** aux emplois autres que ceux prévus aux 1° et 2° du même article.

Le décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale est pris pour application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction issue de la loi de transformation de la fonction publique. Il modifie à ce titre le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale afin d'y insérer des dispositions applicables spécifiquement aux emplois de direction.

D'abord, le décret du 13 mars 2020 fixe la liste, évoquée plus haut, des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance justifient que les emplois de directeur général puissent être pourvus par la voie du recrutement direct au sens du 3° de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. A ce titre, il abroge le décret n° 88-545 du 6 mai 1988 qui fixait jusqu'à présent cette liste. Les établissements publics concernés sont :

- le Centre national de la fonction publique territoriale ;
- les centres interdépartementaux de gestion ;
- les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris ;
- les centres de gestion assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
- les caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées à l'article L. 5141 du code monétaire et financier ;
- les syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou groupements sous réserve que leurs compétences, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants ;
- les centres communaux et intercommunaux d'action sociale sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants.

Le décret du 13 mars précité détermine ensuite les **conditions de diplôme ou d'activités professionnelles antérieures applicables aux agents** recrutés par voie directe sur les emplois prévus à l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984. Ceux-ci doivent :

- Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente

et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;

- Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

Le décret du 13 mars 2020 précise également les **modalités de sélection des candidats aux recrutements directs** effectués en application de l'article 47 de la loi. Ces recrutements sont régis par les principes généraux développés dans le chapitre 1^{er} du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ([Vigie 118 – décembre 2019](#)). La procédure de recrutement doit ainsi être **mise en œuvre dans les mêmes conditions pour tous les candidats** et respecter le principe de **non-discrimination**. Elle doit être conduite de façon **transparente**. Enfin, l'appréciation des candidatures doit être fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, ainsi que le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues.

Pour les recrutements directs aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 et sauf en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi, la possibilité, pour une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir. Dans ces recrutements, l'autorité territoriale accuse réception des candidatures et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation. L'entretien est conduit par l'autorité territoriale. Celle-ci informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Le décret précise également les **conditions d'emplois et de rémunération** des personnes recrutées dans l'un des emplois prévus à l'article 47 de la loi.

Ces agents sont **classés dans leur emploi à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures** dans les conditions prévues, selon l'emploi, par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et le décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre. Il met par ailleurs en cohérence la rédaction de ces deux décrets avec cette disposition.

Le décret précise également que les agents nommés dans ces emplois peuvent bénéficier des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois.

Pour l'ensemble des emplois prévus à l'article 47, le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats comportent une période d'essai d'une durée maximale de six mois pour permettre à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et apprécier sa capacité à occuper les fonctions.

Ces agents peuvent être licenciés dans l'intérêt du service.

Enfin, le décret du 13 mars 2020 modifie plusieurs dispositions dans des décrets relatifs à certains emplois de la fonction publique territoriale. Ainsi, la loi de transformation de la fonction publique, en son article 70, a prévu la possibilité d'un **double détachement pour des agents occupant un emploi fonctionnel et promu dans un cadre d'emplois supérieur à la suite d'une promotion interne**. Cette possibilité, dorénavant prévue à l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, est précisée par le décret du 13 mars 2020. Celui-ci prévoit ainsi que le fonctionnaire concerné par le double détachement et dont la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement d'un stage peut être nommé dans la collectivité ou l'établissement public qui l'emploie. Lorsqu'il est placé en détachement dans un emploi fonctionnel pendant sa période de stage, il est maintenu dans cet emploi, pour l'ensemble de cette période, à un indice identique à celui dont il bénéficiait dans l'emploi avant reclassement dans son nouveau cadre d'emplois.

Références

- [Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale](#)
- [Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)



Covid-19 : Deux guides pratiques pour manager dans un contexte post-crise

D'autres crises que celles du Covid-19 sont à prévoir pour l'avenir. Les organisations devront développer leur capacité à s'y adapter en faisant émerger l'intelligence collective et en innovant. Dans cette perspective, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) et la région Grand-Est publient deux guides sur le management dans un contexte post-crise Covid-19. Ces guides, qui visent à accompagner les collectifs de travail dans la période transitoire postérieure à la crise, constituent des référentiels utiles pour les encadrants du secteur public comme privé confrontés à une situation de crise de l'ampleur de celle du Covid-19.

Le **guide *Manager dans un contexte de post-crise Covid-19 : comment anticiper et accompagner ses équipes et la reprise de l'activité***, publié en mai 2020 par la DGAFF, s'adresse aux services RH et aux encadrants des administrations publiques. Il est structuré en quatre parties qui correspondent aux quatre grandes étapes qu'il est proposé aux encadrants de suivre : un temps de préparation de la reprise opérationnelle ; un temps de libération de la parole et de reconstruction des échanges ; un temps d'organisation du retour d'expérience pour progresser et mieux anticiper ; un temps de synthèse et de co-construction.

Ce guide formule des préconisations assorties de conseils pratiques très simples à mettre en œuvre. A titre d'exemple, il recommande d'organiser un temps d'échange avec l'agent à l'issue de la période de confinement. Il précise, à ce titre, la forme que peut prendre cet échange, son déroulement, son contenu, le rôle attendu du manager dans ce cadre.

Il propose également des exercices, sous la forme d'ateliers, visant à permettre aux encadrants de tirer les enseignements de la crise dans une démarche d'amélioration continue. L'Atelier dit « de l'homme de Vitruve » est l'un de ces exercices : à partir de retours d'expériences, cet atelier permet d'établir une cartographie des principaux impacts et changements envisagés et de replacer chacun dans son environnement.

Enfin, une annexe présente des outils pour organiser la reprise de l'activité : un outil de recensement des missions et des effectifs par type de missions, un tableau synthétique de gestion et d'organisation du travail, des exemples d'ateliers.

Le **Guide du management en situation de déconfinement**, publié également en mai 2020, par la région Grand-Est, s'adresse à tout encadrant, du secteur public comme privé. Ce guide fait suite au Guide du management à distance en situation exceptionnelle, qui avait été publié par la région Grand-Est en mars 2020 (*Vigie n° 121 - Avril 2020*)

Afin d'apporter des repères et conseils pour anticiper et préparer l'après confinement, le guide propose cinq phases clés : préparer en amont la reprise d'activité, installer les conditions d'une reprise conviviale et sereine, réaliser un premier bilan d'activité pendant et après le confinement, fixer un nouveau cap collectif et individuel à moyen terme, dresser des perspectives de long termes sources d'espoir. Chacune de ces phases est illustrée par des encadrés listant des attitudes à suivre ou à ne pas suivre et par des exemples concrets, notamment d'outils pratiques. Ainsi, la matrice d'Eisenhower est présentée comme un outil utile pour trier, classer et prioriser ses actions dans le cadre de la phase de préparation en amont de la reprise.

- *Guide Manager dans un contexte de post-crise Covid-19 : comment anticiper et accompagner ses équipes et la reprise de l'activité / DGAFF, mai 2020*
- *Guide du management en situation de déconfinement / Région Grand-Est, mai 2020*
- *Guide du management à distance en situation exceptionnelle / Région Grand-Est, mars 2020*

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



Le recours aux contractuels élargi par la loi de transformation de la fonction publique

L'article « éclairage » dans « vie-publique.fr » revient sur l'élargissement du recours aux agents contractuels prévu par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Pour mémoire **les agents contractuels représentent près d'un agent sur cinq au sein de la fonction publique**. La loi du 6 août 2019 permet notamment de faciliter leur recrutement en créant de nouveaux dispositifs et prévoit des garanties relatives à leur rémunération.

La loi a pour but de rendre la fonction publique « plus ouverte et plus efficace » et permet désormais le recours aux agents contractuels sur les emplois permanents dans toutes les catégories d'emploi sauf rares exceptions. L'article met en avant deux dispositifs phares : le contrat de projet et l'ouverture des emplois de direction.

Le contrat de projet est encadré strictement par le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique. Ce nouveau contrat doit être lié à un projet ou une opération identifiée par l'administration. La durée du contrat ne peut être inférieure à un an ; il est néanmoins renouvelable dans la limite de six ans. Une indemnité est prévue en cas de rupture anticipée, notamment pour cause de fin de projet avant la date anticipée par l'administration. Il est à noter que l'agent ne peut être prolongé en contrat à durée indéterminée (CDI), ni titularisé à la fin de

son contrat.

Concernant les emplois de direction, les décrets n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat et n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale régissent le statut qui concerne respectivement près de 3 000 emplois et plus de 2 700 emplois. Le recrutement des agents sur des postes de direction doit être accompagné d'une formation « *les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics* ». Dans le même esprit que pour le contrat de projet, l'agent ne peut être prolongé en CDI, ni titularisé à la fin de son contrat.

En parallèle de cet élargissement, des garanties ont été mises en place concernant la rémunération des agents, notamment la prise en compte des résultats professionnels et collectifs du service, l'indemnité de précarité pour les contrats courts (moins d'un an) ou encore l'obligation de publication des offres d'emplois visant à pourvoir des emplois permanents sur un support assurant une publicité suffisante tel que le site "place de l'emploi public", ou enfin la portabilité du CDI dans tous les versants de la fonction publique.

Références

- *Vie-publique.fr - Le recours aux contractuels élargi par la loi de transformation de la fonction publique, 20 mars 2020*

LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



Le ressort des cours administratives d'appel de Nantes, Paris et Versailles est modifié à compter du 1er septembre 2020

Les articles R. 221-7 et R. 221-8 du code de justice administrative définissent l'organisation des huit cours administratives d'appel en précisant leur siège et l'étendue de leurs compétences :

- **Bordeaux** : ressort des tribunaux administratifs de Bordeaux, Limoges, Pau, Poitiers, Toulouse, Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- **Douai** : ressort des tribunaux administratifs d'Amiens, Lille et Rouen ;
- **Lyon** : ressort des tribunaux administratifs de Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble et Lyon ;
- **Marseille** : ressort des tribunaux administratifs de Bastia, Marseille, Montpellier, Nice, Nîmes et Toulon ;
- **Nancy** : ressort des tribunaux administratifs de Besançon, Châlons-en-Champagne, Nancy et Strasbourg ;
- **Nantes** : ressort des tribunaux administratifs de Caen, Nantes, Orléans et Rennes ;
- **Paris** : ressort des tribunaux administratifs de Melun, Paris, Wallis-et-Futuna, Nouvelle-Calédonie et Polynésie française ;
- **Versailles** : ressort des tribunaux administratifs de Cergy-Pontoise, Montreuil et Versailles.

Pris en application de ces dispositions, le **décret n° 2020-516 du 5 mai 2020** modifiant le ressort des cours administratives d'appel a pour objet de modifier l'étendue des compétences des cours administratives d'appel de **Nantes, Paris et Versailles**.

Le décret attribue à la cour administrative d'appel de Paris les requêtes en appel du tribunal administratif de Montreuil, qui relevaient jusqu'ici de la cour administrative de Versailles. Cette dernière se voit attribuer les requêtes en appel du tribunal administratif d'Orléans, qui relevaient jusqu'ici de la cour administrative d'appel de Nantes.

L'article 2 du décret prévoit une entrée en vigueur différée de ces dispositions : celles-ci s'appliquent aux appels des jugements rendus à compter du 1^{er} septembre 2020, ainsi qu'aux requêtes relevant de la compétence de premier ressort des cours administratives d'appel dirigées contre les décisions administratives prises à compter de la même date.

- *Décret n° 2020-516 du 5 mai 2020 modifiant le ressort des cours administratives d'appel*
- *Code de justice administrative (Articles R.221-7 et R.221-8)*

TRANSFORMATION PUBLIQUE



Le droit de dérogation des préfets aux normes réglementaires est pérennisé

Le décret n° 2017-1845 du 29 décembre 2017 relatif à l'expérimentation territoriale d'un droit de dérogation reconnu au préfet prévoyait d'accorder, de manière expérimentale et pendant deux ans, la faculté à certains préfets de région ou de département de « dérogier aux normes arrêtées par l'administration de l'Etat » dans certaines conditions. L'expérimentation a concerné les préfets de région et de département du Pays de la Loire, de Bourgogne-Franche-Comté et de Mayotte, ainsi que les préfets de département du Lot, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Creuse.

Cette mesure s'inscrit dans une volonté de simplification du droit et de plus grande souplesse de l'action administrative. L'objectif est à la fois de renforcer la déconcentration, et de pouvoir moduler l'application des normes au niveau local afin de répondre de manière plus adaptée et cohérente aux circonstances locales. L'expérimentation s'est avérée concluante puisque, selon le ministère de l'Intérieur, 183 arrêtés dérogatoires ont été pris pendant sa durée.

Le décret n° 2020-412 du 8 avril 2020 relatif au droit de dérogation reconnu au préfet généralise le dispositif expérimenté.

Il prévoit ainsi que les préfets de région ou de département peuvent « dérogier à des normes arrêtées par l'administration de l'Etat pour prendre des décisions non réglementaires relevant de sa compétence ». Ainsi, le préfet ne pourrait pas, par exemple, prendre une décision relevant de la compétence des collectivités territoriales ou déroger à une norme fixée par la Constitution ou la loi.

Il peut exercer ce droit dans les matières suivantes :

- subventions, concours financiers et dispositifs de soutien en faveur des acteurs économiques, des associations et des collectivités territoriales ;
- aménagement du territoire et politique de la ville ;
- environnement, agriculture et forêts ;
- construction, logement et urbanisme ;
- emploi et activité économique ;
- protection et mise en valeur du patrimoine culturel ;
- activités sportives, socioéducatives et associatives.

La dérogation n'est toutefois possible que si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- la dérogation est **justifiée par un motif d'intérêt général et l'existence de circonstances locales** ;
- elle a pour effet d'**alléger les démarches administratives, de réduire les délais de procédure ou de favoriser l'accès aux aides publiques** ;
- elle est **compatible avec les engagements européens et internationaux** de la France ;
- elle **ne porte pas atteinte aux intérêts de la défense ou à la sécurité** des personnes et des biens, ni une atteinte disproportionnée aux **objectifs poursuivis** par les dispositions auxquelles il est dérogé.

Enfin, le décret précise que la décision de déroger prend la forme d'un **arrêté motivé** et publié au recueil des actes administratifs de la préfecture.

Références

- Décret n° 2020-412 du 8 avril 2020 relatif au droit de dérogation reconnu au préfet
- Décret n° 2017-1845 du 29 décembre 2017 relatif à l'expérimentation territoriale d'un droit de dérogation reconnu au préfet



Deux décrets précisent la composition des cabinets des membres du gouvernement

Le décret n° 2017-1063 du 18 mai 2017 relatif aux cabinets ministériels a limité à dix membres la composition du cabinet d'un ministre, à huit membres celle d'un ministre délégué ou

d'un secrétaire d'Etat disposant d'une délégation du Premier ministre ou d'un ministre de tutelle et à cinq membres celle du cabinet d'un secrétaire d'Etat sans délégation. L'ensemble

des cabinets pouvait toutefois comprendre un membre supplémentaire en charge « du suivi de l'exécution des réformes ».

Deux décrets sont venus préciser la composition des cabinets.

D'une part, le décret n° 2020-241 du 13 mars 2020 rectifiant le décret n° 2017-1063 du 18 mai 2017 relatif aux cabinets ministériels permet au ministre de la Santé de disposer d'un conseiller supplémentaire en charge du Covid-19.

D'autre part, le décret du 11 juillet 2020 simplifie les règles de composition des cabinets et augmente le nombre de membres maximum. Désormais, le décret vise uniquement les cabinets des ministres, des ministres délégués et des secrétaires d'État. Le nombre maximum de membres du cabinet est passé de dix à quinze pour les ministres, de huit à treize pour les ministres délégués et de cinq ou à huit maximum pour tous les secrétaires d'État.

Références

- *Décret n° 2020-241 du 13 mars 2020 modifiant le décret n° 2017-1063 du 18 mai 2017 relatif aux cabinets ministériels (rectificatif)*
 - *Décret n° 2020-862 du 11 juillet 2020 modifiant le décret n° 2017-1063 du 18 mai 2017 relatif aux cabinets ministériels*
 - *Décret n° 2017-1063 du 18 mai 2017 relatif aux cabinets ministériels*
-



Retrouvez plus d'un millier
d'articles publiés depuis avril
2015, grâce au moteur de
recherche



Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)

Directeur de la publication : Thierry LE GOFF

Rédactrice en chef : Jessica BAUDIN

Equipe de rédaction : Jessica BAUDIN, Marion FOREST-TAILLEFER, Elodie HAAS-FALANGA, Fabienne CATALOSI,
François ENGEL

Conception et rédaction : Bureau du statut général, de la diffusion du droit
et du dialogue social

N° ISSN : 2650-0345

Contact : contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr

ABONNEMENT - MODIFICATION DE VOTRE ABONNEMENT

RECHERCHE - ARCHIVES - RSS - DESABONNEMENT

Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et au règlement général sur la protection des données (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de modification et de suppression des données à caractère personnel qui vous concernent. Ce droit peut être exercé par courriel à l'adresse suivante (contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr) ou par courrier postal adressé à la DGAFP - 139 rue de Bercy - 75012 Paris. Les actualités et informations publiées ne constituent en aucun cas un avis juridique. Il appartient ainsi au lecteur de faire les vérifications utiles avant d'en faire usage.