



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
GRAND EST**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique**



## VEILLE RH-N°8 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – OCTOBRE 2020

I) VEILLE DOCUMENTAIRE.....	4
▶ ACTUALITES COVID-19.....	4
• Covid-19 – Circulaire relative à la continuité du service public dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire – 29/10/2020.....	4
• Covid-19 – Information coronavirus – mise à jour 29/10/2020.....	4
• Covid-19 - Prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 – Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics – mise à jour le 22 octobre 2020.....	7
• Covid-19 - Evolution de l'épidémie de Covid 19 : que dit la circulaire du Premier ministre du 1 <sup>er</sup> septembre 2020 ?.....	7
• Covid-19 – FPT – Numéro Spécial Covid 19 – Actualités statutaires – Fonction publique et crise sanitaire- mise à jour le 30/10/2020.....	8
• Covid-19 - FPT-FPH – Kit de rentrée Spécial Covid-19 – Mettez à jour vos connaissances et obligations réglementaires – mise à jour le 28/10/2020.....	10
• Covid-19 : maladie professionnelle liée au Covid-19.....	11
• Covid-19 : Reconfinement : l'exécutif appelle au télétravail 5 jours sur 5, si possible, dans les administrations.....	11
▶ HANDICAP.....	13
• Fonction publique : la part d'agents handicapés se rapproche de 6%.....	13
• Vers une politique plus inclusive pour les agents publics en situation de handicap.....	14
▶ CONCOURS.....	16
• Déroulement des concours et examens de la fonction publique en période de crise sanitaire : recommandations – 30/10/2020.....	16
• FPT - Les « multi-inscriptions » aux concours de la territoriale bientôt impossibles.....	17
• Comment les concours et examens de la fonction publique s'adaptent à la reprise épidémique.....	18
• Les concours nationaux à affectation locale.....	19
▶ INNOVATION RH.....	20
• Les plates-formes régionales d'appui interministériel soutiennent l'innovation RH.....	20
• Fonds d'innovation RH, FIACT et FEP : les appels à projets 2021 sont lancés.....	21
• Les PFRH au service des transformations – Bilan 2019 des PFRH.....	24
• Déconcentration RH de l'Etat : une méthode de travail innovante avec la DITP et la DGAFP.....	25
▶ TELETRAVAIL.....	26
• GUIDE – Télétravail et travail en présentiel : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes.....	26
• Un premier bilan critique sur le télétravail dans la fonction publique pendant le confinement.....	27



•	Négociation en vue sur le télétravail dans la fonction publique.....	29
•	Reconnaissance au travail en phase de reprise d'activité : 4 choses à savoir .....	30
▶	<b>APPRENTIS</b> .....	32
•	Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2019.....	32
II)	<b>VEILLE JURIDIQUE</b> .....	34
1)	<b>DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES</b> .....	34
▶	<b>LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE</b> .....	34
•	FPT - La mise en œuvre des lignes directrices de gestion – Guide d'accompagnement des CDG aux collectivités territoriales .....	34
•	FPH – Lignes directrices de gestion et attributions des CAP.....	35
•	La nouvelle architecture des commissions administratives paritaires de la fonction publique se dessine .....	40
•	Malgré la réforme de la fonction publique, pas de raz-de-marée de contractuels en vue ....	42
2)	<b>JURISPRUDENCE</b> .....	44
•	Tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade .....	44
•	Assistance d'un fonctionnaire durant une rupture conventionnelle – Possibilité de se faire assister par un syndicat non représentatif .....	46
•	Non-renouvellement d'un contrat, annoncé par téléphone, constitutif d'une sanction déguisée .....	47
•	Un changement d'affectation peut, sous certaines conditions, constituer une sanction déguisée .....	48
	<b>LES PLUS :</b> .....	50

## I) VEILLE DOCUMENTAIRE

### ► ACTUALITES COVID-19

- [Covid-19 – Circulaire relative à la continuité du service public dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire – 29/10/2020](#)

Dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire, le président de la République a pris de nouvelles mesures afin de lutter contre la progression du virus.

[Une circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publiques relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire](#) met en œuvre pour la fonction publique les décisions du président de la République annoncées mercredi 28 octobre.

- Le télétravail est dorénavant la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent ;
- les conditions de fonctionnement des administrations doivent être aménagées pour protéger la santé des agents et des usagers.

[Télécharger la circulaire - https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/VF\\_circulaire\\_FPE\\_Degradation\\_sanitaire\\_29\\_octobre\\_post\\_rim.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/VF_circulaire_FPE_Degradation_sanitaire_29_octobre_post_rim.pdf)

[Consulter le guide "Télétravail et travail en présentiel](#) : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes"

- [Covid-19 – Information coronavirus – mise à jour 29/10/202](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/coronavirus-covid-19>

### OUTILS :

**Télétravail : Osmose outil numérique collaboratif pour les agents de l'État :**

[Osmose : animez et outillez vos communautés professionnelles](#) (autour d'une pratique, un projet, une équipe...)

Solution tout-en-un, la plateforme en ligne Osmose permet à l'animateur de communauté de composer un espace collaboratif selon ses besoins : **blog, wiki, partage et coédition de documents, espace d'échanges,**

## calendrier, gestion de tâches...

### Coronavirus et télétravail : deux outils pour faciliter la collaboration à distance des agents publics :

Outils en ligne conçus et maîtrisés par l'État pour faciliter la collaboration à distance avec votre équipe mais aussi vos partenaires : [une messagerie instantanée](#) et un [outil de webconférence](#) pour mener des réunions en ligne.

### Ressources

- [Circulaire du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire](#)
- [Le guide "télétravail et travail en présentiel"](#) : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes
- [Circulaire du 7 octobre 2020 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat](#)
- [Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics](#) : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020
- [Circulaire du 1<sup>er</sup> septembre 2020](#) relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de covid-19
- [Le guide "Manager dans un contexte post-covid"](#), élaboré par le réseau des conseillers en organisation et conduite du changement RH a pour vocation de permettre aux services RH et aux managers d'accompagner les collectifs de travail dans cette transition.
- [Guide du management en situation de déconfinement - région Grand Est](#)
- [Le nouveau guide du télétravail - ville de Suresnes](#)
- [Visioconférence : les bons usages pour bien communiquer](#)
- [Fiche relative à la réunion à distance des instances de dialogue social](#)
- Le « [Guide des parents confinés](#) » proposé par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. 50 conseils et astuces de professionnels pour accompagner les parents pendant cette période de confinement. S'organiser à la maison, avoir des activités partagées et être ensemble, se fixer des règles collectives et ne pas se mettre la pression, télétravailler avec des enfants, concilier vie pro et vie familiale, préserver une qualité de vie au travail chez soi.
- [Le guide du management à distance en situation exceptionnelle](#)
- [Fiche relative aux modalités d'organisation du travail dans la fonction publique dans le cadre du stade 3](#)

### Questions - Réponses

- [Recommandations pour le déroulement des concours et examens de la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#)
- [Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics](#) : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020



- [« Quelles mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du PCA ou d'un recours abusif au droit de retrait ? »](#)
- [Fiche « Réunion à distance des instances de dialogue social »](#)
- [Fiche « Droit de retrait »](#)
- [Fiche « Dérogation temps de travail dans la Fonction publique »](#)
- [Fiche « Déplafonnement des heures supplémentaires »](#)
- [Fiche « Télétravail occasionnel »](#)
- [Fiche « Suspension de l'application du délai de carence dans la fonction publique »](#)
- [Fiche « Les règles de l'indemnisation chômage dans le cadre de la gestion du Covid-19 »](#)
- [Foire aux questions \(FAQ\) portant sur la Fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19](#)
- [Fiche « Renfort apporté aux établissements de santé et médico-sociaux par les fonctionnaires – modalités RH »](#)
- [Questions - Réponses : sortie du confinement dans la fonction publique](#)
- [Questions - Réponses pour les employeurs et agents publics](#)
- [Questions/réponses sur l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de RTT ou de congés dans la fonction publique](#)

## Liens utiles

[Le site internet du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques](#)

[Suivez les dernières informations sur gouvernement.fr](#)

[L'attestation de déplacement dérogatoire](#)

[Le justificatif de déplacement professionnel](#)

[5 bonnes pratiques pour un usage responsable d'internet en télétravail](#)

## Communiqués

- [Remplacement des masques textiles traités aux zéolites](#)
- [Appel aux agents publics d'Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques](#)
- [Message des ministres aux agents publics de l'Etat](#)
- [16 mars 2020 - Gestion du Covid-19 dans la fonction publique](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/coronavirus-covid-19>

- [Covid-19 - Prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 – Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics – mise à jour le 22 octobre 2020](#)

Source : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/2020-09-02\\_COVID\\_19 -  
\\_QUESTIONS-REPONSES.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/2020-09-02_COVID_19_-_QUESTIONS-REPONSES.pdf)

## **Au sommaire de la suite du Q/R**

### **1 - Port du masque**

Faut-il équiper les agents en contact avec le public de masques à lecture labiale ?

Comment gère-t-on l'utilisation de véhicules professionnels partagés ?

Que faire si un agent refuse de porter le masque ?

### **2 - Personnes vulnérables**

- Quelle est la nouvelle situation des agents vulnérables ?

- Quelle est la situation des conjoints des personnes vulnérables ?

### **3 - Cas contact**

- Qu'est-ce qu'un « cas contact à risque » ?

- Dans quelle position administrative doit-être placée un agent public « cas contact à risque »

### **4 - Dialogue social.**

- Les CHSCT doivent être consultés à la mise en place de l'ensemble des mesures découlant du protocole ?  
Comment doivent-ils être associés à la définition et à la mise en œuvre des mesures ?

- Les instances de dialogue social peuvent-elles être consultées formellement à distance ?

### **5- Télétravail**

Quelle réponse apporter à un agent qui demande à réaliser son activité en télétravail au-delà de 3 jours par semaine ?

### **6. Les déplacements professionnels peuvent-ils être maintenus ?**

**7. Quelle situation pour les parents devant assurer la garde de leurs enfants du fait de l'épidémie de Covid-19 ?**

### **8. Environnement professionnel**

- [Covid-19 - Evolution de l'épidémie de Covid 19 : que dit la circulaire du Premier ministre du](#)

## 1<sup>er</sup> septembre 2020 ?

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/circulaire-relative-a-la-prise-compte-dans-la-fonction-publique-de-letat-de-levolution-de-lepidemie>

Le Premier ministre a signé, le 1er septembre 2020, une circulaire relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de Covid-19. Si cette circulaire ne vaut que pour la fonction publique de l'État, rien n'interdit cependant aux autorités compétentes dans la fonction publique territoriale ou hospitalière de s'en inspirer.

En résumé, cette circulaire précise trois points :

- le port du masque est généralisé dans les espaces clos et partagés (à l'exception des bureaux individuels), même si des adaptations ponctuelles sont possibles ;
- le télétravail demeure possible mais dans les conditions normales de la réglementation de droit commun applicable — donc fin du télétravail généralisé tel qu'il a pu être mis en place durant la crise sanitaire et jusqu'à présent ;
- les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont toujours possibles mais seulement lorsque le télétravail n'est pas possible et dans les conditions restrictives fixées par le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 (voir notre post : <https://wordpress.com/post/blog.landot-avocats.net/76670>)

Cette circulaire peut être consultée ici :

<http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&retourAccueil=1&r=45044>

- [Covid-19 – FPT – Numéro Spécial Covid 19 – Actualités statutaires – Fonction publique et crise sanitaire- mise à jour le 30/10/2020](#)

Source : <https://www.cigversailles.fr/content/covid-19-actualit%C3%A9s-statutaires-0>

Durant la première période d'application de l'état d'urgence sanitaire, les questions soulevées par la gestion des agents publics ont été résolues, pour l'essentiel, dans le cadre de recommandations formulées par les ministères de l'Action et des Comptes publics et de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales. La dernière publication du ministère de l'Action et des Comptes publics, « Sortie du confinement dans la fonction publique », a été diffusée le 11 mai 2020, sous forme de questions-réponses (FAQ), sur le site internet de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Depuis la sortie de la première période d'état d'urgence, à compter du 11 juillet 2020, les collectivités étaient en attente de réponses à leurs nouvelles interrogations. Au vu de l'évolution de l'épidémie, le Premier ministre, la DGAFP et la Direction générale des collectivités locales (DGCL), ont formulé, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020, de nouvelles prescriptions pour les employeurs publics.

Ce numéro spécial a pour objet de faire la synthèse de ces recommandations du gouvernement, ainsi que des textes publiés depuis le 22 mai (date de mise à jour du précédent numéro spécial), liés à la crise sanitaire. Le document prend en compte la nouvelle déclaration de l'état d'urgence sanitaire à compter du 17 octobre 2020 (décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020) et la reprise des mesures générales de confinement à compter du 30 octobre 2020 (décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020).

Dans une circulaire du 1<sup>er</sup> septembre 2020, le Premier ministre a défini les instructions à prendre en compte dans la fonction publique de l'Etat (FPE), au vu de l'évolution de l'épidémie de covid-19.

Une FAQ de la DGAFP, du 7 septembre, vise à faciliter la mise en œuvre pratique de la circulaire dans les trois versants de la fonction publique. Depuis sa mise en ligne, le document a fait l'objet de deux actualisations, le 12 septembre et le 22 octobre.

Une note d'information du 2 septembre de la DGCL rend applicable, la circulaire du Premier ministre, aux agents des collectivités territoriales. Une FAQ de la DGCL, mise en ligne le 21 septembre 2020 et modifiée le 1<sup>er</sup> octobre, complète la note d'information. En dernier lieu, une circulaire du 29 octobre 2020 de la DGAFP précise pour la FPE, les conditions de fonctionnement des administrations dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire, à compter du 30 octobre 2020.

## **Environnement professionnel**

L'évolution de l'épidémie a conduit à l'adoption de nouvelles règles, dont l'objectif est de concilier continuité du service public et protection de la santé et de la sécurité des agents

## **Organisation et développement du télétravail**

Depuis le début septembre, les collectivités territoriales ont été invitées à développer le recours au télétravail, dans le respect du cadre réglementaire fixé par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (voir l'analyse de la réforme du télétravail à compter du 7 mai 2020, dans les Actualités statutaires – le mensuel n° 293, mai 2020, p. 6).

Après avoir été très vivement recommandé à raison de deux à trois jours par semaine dans les zones soumises à couvre-feu, le placement en télétravail cinq jours par semaine est devenu la règle à compter du 30 octobre 2020, pour les agents dont les missions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance. Pour les agents dont les missions ne peuvent être exercées

qu'accessoirement à distance, le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail doit être réduit au maximum : aménagement des horaires de travail et d'ouverture, organisation d'un système de prise de rendez-vous dans les services ouverts au public, notamment.

Cette organisation du travail visant à concilier les impératifs de santé publique (réduction des interactions sociales et de présence dans les transports) et de continuité des missions de service public est le cadre fixé par la DGAFP pour la FPE depuis le 30 octobre 2020. Les collectivités territoriales étant soumises aux mêmes impératifs, son application à la FPT va de soi.

S'agissant du télétravail, une attention particulière doit être portée :

- sur l'importance du dialogue social pour la mise en place des modalités d'organisation du télétravail (réunion des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les meilleurs délais);
- sur l'accompagnement des agents télétravailleurs pour maintenir les liens au sein du collectif de travail et prévenir les situations d'isolement (voir le «kit» de la DGAFP «Télétravail et travail en présentiel : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes»).

- [Covid-19 - FPT-FPH – Kit de rentrée Spécial Covid-19 – Mettez à jour vos connaissances et obligations réglementaires – mise à jour le 28/10/2020](#)

Source : <https://www.espace-droit-prevention.com/le-point-sur/12-kit-special-covid-19-mis-jour-28-octobre-2020>

Ce kit de rentrée réalisé par l'Espace Droit Prévention comporte 9 fiches pour mettre à jour vos connaissances et obligations réglementaires concernant le covid-19.

Fiche n° 1 : Comprendre la maladie Point sur le virus (origine, symptômes, transmission, dépistage) et sur la situation sanitaire en temps réel

Fiche n°2 : Les agents vulnérables face au covid-19 Qu'est-ce qu'un agent vulnérable ? Quelles mesures pour eux ?

Fiche n°3 : Que faire en cas de symptômes ou d'identification d'un cas positif ? Marche à suivre en cas de symptômes ou cas positif.

Fiche n°4 : Le plan de continuité d'activité Le Plan de Continuité d'Activité pour répondre à l'obligation de continuité du service Public.

Fiche n°5 : Manager à l'heure du Covid Outils pour ré-accueillir les agents individuellement et collectivement.

Fiche n°6 : Le référent Covid L'obligation de désigner un référent Covid. Ses rôles et missions.

Fiche n°7 : L'évaluation des risques Covid-19 La mise à jour de l'Evaluation des Risques Professionnels (EvRP) avec le risque sanitaire Covid-19.

Fiche n°8 : Le protocole sanitaire du 31 août 2020 Point sur le protocole sanitaire dans sa dernière version du 31 août 2020 (télétravail, vestiaires...).

Fiche n° 9 : Le port du masque au 1 er septembre Focus sur les obligations concernant le masque depuis le 31 août 2020.

**Kit spécial Covid-19 : <https://www.espace-droit-prevention.com/le-point-sur/12-kit-special-covid-19-mis-jour-28-octobre-2020>**

Une [vidéo](#) de présentation

Un [quiz](#) pour tester vos connaissances.

- **[Covid-19 : maladie professionnelle liée au Covid-19](#)**

Afin de reconnaître en maladies professionnelles, dans le régime général, les pathologies liées au Covid, le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 crée un nouveau tableau annexé au code de la sécurité sociale (n° 100 « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au sars-cov2 »).

Le tableau vise notamment le personnel de soins ou non (personnels administratifs, de laboratoire, de service, d'entretien, de services sociaux, etc...) affectés dans les établissements tels que les centres ou maisons de santé, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), les services d'aide et d'accompagnement à domicile intervenant auprès de personnes vulnérables, les maisons d'accueil spécialisé et structures d'hébergement pour enfants handicapés. Le texte est entré en vigueur le 16 septembre 2020 (lendemain de sa publication).

**Décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020**

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=DMtj4batQCevQUtg5Nb8H6pX1UJ1rDeZ-KtqKaYqx6E>

- **[Covid-19 : Reconfinement : l'exécutif appelle au télétravail 5 jours sur 5, si possible, dans les administrations](#)**

Source : *Acteurs publics*, par Bastien Scordia, 29/10/20,

<https://www.acteurspublics.fr/articles/reconfinement-lexecutif-appelle-au-teletravail-5-jours-sur-5-dans-les-administrations-si-possible>

“Dans les administrations publiques, pour tous les agents dont les missions peuvent être totalement



*ou principalement exercées à distance, le télétravail se fera 5 jours sur 5*”, a déclaré le Premier ministre, Jean Castex, jeudi 29 octobre. Pour les autres agents, c’est la poursuite d’activité sur site qui semble privilégiée. À la différence du confinement du printemps, en effet, l’exécutif a retenu le principe d’une large poursuite de l’activité, y compris dans le secteur public.

Avec l’annonce du reconfinement, l’exécutif appelle à donner un véritable coup de collier au télétravail. *“Partout où c’est possible, le télétravail sera à nouveau généralisé”*, a ainsi déclaré le chef de l’État, Emmanuel Macron, lors de son adresse aux Français, mercredi 28 octobre. *“Le recours au télétravail doit être le plus massif possible”*, a poursuivi le Premier ministre, Jean Castex, lors de sa déclaration devant l’Assemblée nationale ce jeudi 29 octobre. Un appel au développement du télétravail qui concerne le secteur privé comme la fonction publique.

*“Dans les administrations publiques, pour tous les agents dont les missions peuvent être totalement ou principalement exercées à distance, le télétravail se fera 5 jours sur 5”*, a ainsi développé le chef du gouvernement devant les députés. Jusqu’à ce jour, l’exécutif recommandait deux à trois jours de télétravail dans les zones d’alerte renforcée et maximale notamment.

### **Les guichets resteront ouverts**

Pour les autres agents publics, *“ceux pour qui le télétravail n’est pas possible et dont les activités resteront autorisées”*, des attestations dérogatoires *“permettront de poursuivre l’activité”*, a expliqué Jean Castex. Sur site donc.

Une incertitude demeure néanmoins quant au champ des services publics concernés par ce large recours au télétravail. À la différence du confinement du printemps, marqué par la fermeture des services publics, le président de la République a en effet souligné que l’activité du pays *“continuera avec plus d’intensité”*. *“Les guichets des services publics resteront ouverts”*, tout comme les établissements scolaires, a ainsi annoncé Emmanuel Macron. Ce que le Premier ministre a confirmé aux députés sans plus de détails : *“Comme tous nos grands services publics, l’éducation nationale doit continuer à fonctionner.”*

### **Circulaire à venir**

Selon nos informations, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques doit rapidement donner des instructions aux ministères sur la démarche à suivre en termes de télétravail et plus précisément sur la nouvelle règle des 5 jours. Une circulaire, probablement, où sera notamment abordée la question des autorisations spéciales d’absence (ASA).

*“Ceux qui pourront être entre ASA sont les agents qui ont des missions non télétravaillables et qui sont soit concernés par des gardes d’enfants, soit cas contacts à risque, soient considérés comme des agents vulnérables”*, explique-t-on dans l’entourage de la ministre Amélie de Montchalin. Dans le cas contraire, les agents *“devront travailler”*, ajoute-t-on en précisant que les services publics *“resteront ouverts”* avec des modalités d’adaptation selon les secteurs, notamment en matière d’accueil du public.

## De nouvelles règles pour les agents vulnérables depuis mi-octobre

Par une ordonnance du 15 octobre, le Conseil d'État a suspendu les critères de vulnérabilité choisis par le gouvernement ouvrant droit au chômage partiel dans le secteur privé et aux autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique, lorsque le télétravail n'est pas possible. La liste de ces critères avait été réduite à 4 pathologies par un décret publié fin août, alors que 11 pathologies étaient auparavant éligibles depuis le mois de mai. Depuis cette décision du Palais-Royal, les anciennes dispositions s'appliquent donc à nouveau

## ► HANDICAP

- **Fonction publique : la part d'agents handicapés se rapproche de 6%**

Source : Localtis, 29/09/2020, par Thomas Beurey, [https://www.banquedesterritoires.fr/fonction-publique-le-nombre-dagents-handicapes-se-rapproche-de-6?pk\\_campaign=newsletter\\_quotidienne&pk\\_kwd=2020-09-29&pk\\_source=Actualit%C3%A9s\\_Localtis&pk\\_medium=newsletter\\_quotidienne](https://www.banquedesterritoires.fr/fonction-publique-le-nombre-dagents-handicapes-se-rapproche-de-6?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2020-09-29&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne)

**La part des personnes handicapées employées dans l'ensemble du secteur public s'est élevée à 5,83% l'an dernier. Mais le FIPHFP, organisme en charge de leur insertion dans la fonction publique, craint que la crise n'entraîne une baisse du nombre de leurs recrutements.**

Le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique a une nouvelle fois progressé en 2019 pour atteindre 5,83%, a annoncé le fonds chargé de l'insertion de ces personnes dans le secteur public (FIPHFP). Ce résultat est supérieur de plus de deux points à celui qui avait été enregistré au moment de la mise en place de l'établissement, en 2006. Au total, 261.319 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) étaient employés l'an dernier dans l'ensemble de la fonction publique.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics demeurent les meilleurs élèves, avec un taux d'emploi d'agents handicapés de 7,04%. Les deux autres versants publics n'ont quant à eux toujours pas atteint le seuil de 6% de personnes handicapées employées, que le directeur général du fonds, Marc Desjardins considère comme "un plancher", et non comme "un objectif". Les hôpitaux n'en sont toutefois pas loin (5,79%). De son côté, l'Etat accuse encore un net retard (4,86%).

Marquée par la crise du coronavirus, l'année 2020 se présente sous de moins bons auspices. "Nous craignons une baisse des recrutements de personnes handicapées dans les administrations", déclare Marc Desjardins. "Les DRH ont d'autres dossiers plus urgents que la politique handicap de leur ministère ou de leur collectivité. Nous allons devoir nous mobiliser pour limiter la baisse des embauches", souligne-t-il. Plusieurs administrations ont également demandé à prolonger la durée de leur convention avec le fonds, faute de temps pour mettre en place la totalité des actions prévues.

## Des aides liées à la situation sanitaire

Autre motif d'inquiétude, les embauches en apprentissage, qualifiées de "priorité". "Il y a peu de signatures de contrat en ce moment dans la fonction publique", en raison notamment de la réforme du financement prévue par la loi "Dusopt" d'août 2019, déplore Françoise Descamps-Crosnier, présidente de l'établissement public géré par la Caisse des Dépôts. Elle rappelle que "le gouvernement s'est fixé l'objectif de 6% de jeunes en situation de handicap parmi l'ensemble des apprentis". Pour inciter les employeurs publics à accueillir des apprentis, le FIPHFP a lancé début septembre un Tour de France de l'apprentissage.

Bonne nouvelle pour l'organisme, son avenir financier va s'éclaircir sans doute pendant quelques années, grâce à l'arrivée du ministère de l'Éducation nationale parmi les contributeurs. Ce dernier devrait ainsi verser entre 12 et 15 millions d'euros au fonds en 2021 et environ 30 millions d'euros à partir de 2022. L'exonération dont il bénéficiait a en effet été partiellement supprimée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Le FIPHFP voit aussi s'éloigner l'hypothèse de sa fusion avec l'Agefiph – un organisme s'occupant du handicap dans le secteur privé – qui avait été proposée par la Cour des comptes.

Avec la crise sanitaire, le fonds adapte ses réponses. En avril, il a créé deux aides financières pour faciliter le travail à distance des travailleurs handicapés et, depuis ce mois-ci, il prend en charge en partie le coût de l'acquisition par les employeurs publics de masques transparents, très utiles aux "besoins d'interaction avec toutes les personnes qui ont besoin de lire sur les lèvres".

- [Vers une politique plus inclusive pour les agents publics en situation de handicap](#)

Source : Vision RH, Octobre 2020, [https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/archives/036/036\\_028.html](https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/archives/036/036_028.html)

Le dossier du [N°28 - Octobre 2020](#) est consacré aux agents en situation de handicap et plus particulièrement à la nécessité de tendre vers une politique plus inclusive.

Alors que la part de **personnes en situation de handicap** dans la fonction publique a augmenté en 2019 et s'approche désormais de **l'objectif des 6 %** fixé par la loi, d'après le dernier **bilan annuel** publié par le FIPHFP (1), il existe encore de fortes disparités entre les trois versants : 7,04 % en FPT, 5,79 % en FPH et 4,86 % pour les services de l'État.

Si la majorité des pays européens - 16 d'entre eux (2) – ont, comme la France, mis en place **un système de quotas** (que l'**Irlande** n'applique qu'au secteur public), trois d'entre eux - le **Danemark**, le **Royaume-Uni** et la **Suède** - s'y refusent et appliquent le **principe fondamental de la non-discrimination**. Les 8 autres pays privilégient des méthodes **non contraignantes** qui reposent essentiellement sur **l'encouragement et la promotion** de mesures par des aides financières.

En **Allemagne**, où l'ensemble des administrations atteignent voire dépassent le seuil fixé à 5 %, chaque structure doit se doter d'une **représentation élue** des personnes handicapées. Composée d'un ou plusieurs agents (qui disposent le cas échéant de **décharge de service** en fonction des effectifs), elle est placée auprès de la direction et est **associée à toutes les décisions** (recrutement, mobilité, promotion, etc.) dès lors **qu'au moins une personne** figure parmi les personnes concernées. Cinq jours de **congé annuels supplémentaires** sont accordés ainsi que le droit à partir en **retraite deux ans plus tôt**.

En Espagne, la communauté autonome d'Aragon a choisi d'**augmenter le pourcentage national** de 5 à 8 % pour ses personnels territoriaux, une **démarche pilote** observée de près par le reste du pays. En effet, la part supplémentaire est expressément **réservée à des populations encore peu représentées**, à savoir 2/3 pour les personnes avec une déficience intellectuelle et 1/3 pour les personnes souffrant de maladie mentale.

Mais, au-delà du nombre, certaines initiatives sont menées pour contribuer à faire **tomber les barrières** qui peuvent encore exister. On peut ainsi citer :

- en **Autriche**, une cellule dédiée (« **Bundessache** ») passe en revue les fiches de poste, vérifie les conditions d'emploi et **recherche des candidats potentiels** grâce à un travail en coopération avec son réseau local. Elle supervise **les aménagements** du poste de travail de l'agent et lui propose des **services** (assistance personnelle, coaching individuel, transport). Les managers doivent participer à des **séminaires de sensibilisation** aux dispositifs en faveur de l'accessibilité.

- « **Lead Toolkit** » en **Nouvelle-Zélande** et « **Toolbox inclusief** » aux **Pays-Bas** sont deux dispositifs incitatifs visant à favoriser l'embauche mais aussi **l'insertion et l'évolution professionnelle des agents**. Ils regroupent toutes les informations utiles aux employeurs publics ainsi qu'un recueil de bonnes pratiques. Un **centre d'expertise** les accompagne dans les différentes étapes.

- conscient du **rôle décisif** que peuvent jouer les premières semaines dans un **nouvel environnement**, l'État de Nouvelle-Galles du Sud - principal employeur d'**Australie** - a conçu un parcours d'intégration spécifique « **Onboarding and Induction** », qui implique l'ensemble des collaborateurs.

Outre Atlantique et dans le prolongement de la nouvelle loi votée par le Parlement d'Ottawa fin 2019, le **Canada** a présenté cet été sa **stratégie pour l'accessibilité dans la fonction publique fédérale**. Elle se compose de cinq objectifs couvrant tant le **parcours de carrière** de l'agent que **l'adaptation** des bâtiments et des outils de travail. Une douzaine d'**indicateurs** - incluant des enquêtes de perception - ont été fixés pour **mesurer la progression** annuelle.

Lancée il y a douze ans, l'opération « **DuoDay** » se déroule dans de nombreux pays européens et le **secteur public** y participe activement. Le principe est simple : un agent en situation de handicap est accueilli pour **former un binôme** avec un collègue volontaire, à l'occasion d'une **journée nationale**. Une opportunité de rencontre pour changer de regard et, ensemble, dépasser les préjugés. Elle se tiendra le **19 novembre 2020**.

<sup>1</sup> *Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, dont la mission est d'accompagner les employeurs publics dans la mise en oeuvre de politiques d'inclusion professionnelle.*

<sup>2</sup> *Allemagne, Autriche, Bulgarie, Chypre, Croatie, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Italie, Luxembourg, Pologne, République tchèque, Roumanie, Slovaquie et Slovénie.*

## Notes

En savoir plus sur [fiphfp.fr](http://fiphfp.fr)

## ► CONCOURS

- [Déroulement des concours et examens de la fonction publique en période de crise sanitaire : recommandations – 30/10/2020](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/deroulement-des-concours-et-examens-de-la-fonction-publique-periode-de-crise-sanitaire>

Des recommandations pour le déroulement des concours et examens de la fonction publique en période de crise sanitaire, élaborées avec le concours de la direction générale de la santé, ont été transmises aux ministères en juin et mises à jour en septembre 2020.

Le [décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020](#) prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire permet le maintien du déroulement des concours et examens de la fonction publique durant la période dite de "reconfinement".

[Ces recommandations évoluent à nouveau pour tenir compte des dernières mesures gouvernementales.](#)

Ce qu'il faut en retenir :

- **Autorisation de déplacement** : les trajets à destination ou en provenance du lieu d'organisation d'un examen ou d'un concours font partie des déplacements dont les motifs dérogent aux restrictions de circulation quel que soit le moyen de transport concerné. Les participants aux concours et examens devront se munir d'une attestation de déplacement dérogatoire, disponible sur le [site du Gouvernement](#), appuyée des justificatifs nécessaires
- **Restrictions d'ouverture des ERP** : les mesures d'interdiction d'ouverture des établissements recevant du public ne s'appliquent pas à l'organisation d'épreuves de concours ou d'examens
- **Port du masque** : la dérogation à l'obligation de port du masque dont bénéficiaient les candidats lorsqu'ils étaient assis a été supprimée à compter du 17 octobre 2020. Tous les candidats sont donc désormais assujettis à cette obligation tant pour des épreuves écrites que pour des épreuves orales
- **Candidats en situation de handicap** : les candidats justifiant d'un certificat médical émanant d'un médecin agréé à raison d'une situation de handicap bénéficient d'une dérogation à l'obligation de port du masque. La situation particulière des personnes nécessitant une lecture labiale devra être prise en compte.

[Télécharger les recommandations](#)

- **[FPT - Les « multi-inscriptions » aux concours de la territoriale bientôt impossibles](#)**

Source : *Acteurs publics*, par Bastien Scordia, 05/10/2020, <https://www.acteurspublics.fr/articles/les-multi-inscriptions-aux-concours-de-la-territoriale-bientot-impossibles>

Comme prévu par la loi “Fonction publique”, un projet de décret précise le dispositif qui sera mis en place à partir de janvier prochain pour limiter les inscriptions multiples de candidats à un même concours de la fonction publique territoriale. Dès qu’un candidat sera identifié comme déjà inscrit à un concours, sa nouvelle inscription supprimera “*automatiquement*” celle qu’il avait effectuée antérieurement.

Les candidats aux concours de la fonction publique territoriale sont prévenus : bientôt, ils ne pourront plus s’inscrire plusieurs fois à un même concours. Un projet de décret du gouvernement détaille en effet le dispositif mis en place pour lutter contre les “multi-inscriptions”[\[cliquez ici pour le consulter\]](#).

Conformément aux dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ce dispositif introduit précisément l’impossibilité pour un candidat d’être inscrit à plusieurs concours dont les épreuves sont organisées simultanément par plusieurs centres de gestion pour l’accès à un même grade de l’un des cadres d’emplois de la territoriale. Et ce quelles que soient les modalités d’accès à ces concours : externe, interne ou troisième concours.

### **Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier prochain**

Inscrit à l’ordre du jour du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 14 octobre, le projet de décret en question précise notamment que le groupement d’intérêt public (GIP) informatique des centres de gestion (qui existe déjà) organise la collecte et le traitement des données desdits candidats.

Dès qu’un candidat sera identifié comme déjà inscrit à un concours, alors sa nouvelle inscription supprimera “*automatiquement*” celle qu’il aura effectuée antérieurement. “*Afin que les développements informatiques nécessaires à l’identification des candidatures multiples soient achevés*”, les dispositions du futur texte entreront en vigueur pour les concours dont l’arrêté d’ouverture sera publié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### **Absentéisme coûteux**

Pour rappel, ce dispositif avait été introduit dans la loi de réforme de la fonction publique sur proposition des rapporteurs du Sénat, Catherine Di Folco (LR) et Loïc Hervé (UC). Lors de l’examen parlementaire de ce texte, ces sénateurs avaient pointé du doigt ce phénomène de “multi-inscriptions”, à l’origine d’un absentéisme grandissant et coûteux, en termes de logistique notamment.

*“Les candidats s’inscrivent dans plusieurs départements, puis ils choisissent le département où composer, au vu du nombre de postes ouverts et de la probabilité de réussir dans chaque collectivité, avait ainsi affirmé Catherine Di Folco en juin 2019. En attendant, les organisateurs ont tout préparé, ils ont réservé des salles et des places ; une place dans une salle coûte 20 euros, donc imaginez ce que cela représente à la fin de l’année...”*

- **[Comment les concours et examens de la fonction publique s'adaptent à la reprise épidémique](#)**

Source : Acteurs publics, Bastien Scordia, 21/09/2020,  
<https://www.acteurspublics.fr/articles/comment-les-concours-et-examens-de-la-fonction-publique-sadaptent-a-la-reprise-epidémique>

Port du masque, règles de distanciation, organisation des salles, déroulement des épreuves... La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient de diffuser ses recommandations pour le déroulement des concours et examens de la fonction publique en cette rentrée, au travers d'une note datée du 16 septembre.

Reprise épidémiologique oblige, l'organisation des concours et examens de la fonction publique s'adapte. Dans une note diffusée le 16 septembre, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) détaille ses recommandations pour le déroulement de ces derniers en cette rentrée : 10 pages de consignes portant tant sur des recommandations générales que sur la préparation de l'organisation des épreuves [\[cliquez ici pour consulter la note\]](#). Avec une menace d'exclusion pour les candidats qui ne respecteraient pas les règles.

Comme l'a déjà précisé le décret du 10 juillet dernier prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face au Covid-19, l'obligation du port du masque ne s'applique pas aux candidats à un concours ou à un examen lorsqu'ils sont assis. Les préfets peuvent malgré tout imposer le port du masque aux candidats assis, notamment lorsque les circonstances locales l'exigent. Dans les zones de circulation active du virus, les préfets ont aussi la possibilité de suspendre la tenue des épreuves de recrutement des fonctionnaires.

Le port du masque étant obligatoire dans tous les espaces clos recevant du public depuis le 20 juillet, il s'impose dès l'accueil du candidat et lorsque ce dernier circule au sein du centre d'examen. Les centres d'examen devront de ce fait mettre des masques à la disposition des candidats *“qui le nécessitent”*.

### **Recours aux amphithéâtres déconseillé**

S'agissant de l'organisation des salles d'examen ou concours, la note de la DGAFP rappelle que chaque candidat doit disposer d'un espace de 4 mètres carrés minimum et que les tables doivent être espacées d'un mètre. Aucune limite n'est néanmoins fixée s'agissant du nombre maximal de personnes susceptibles d'être accueillies dans une même salle d'examen.

*“Lorsque l'organisation et les systèmes d'information le permettent, les candidats peuvent être convoqués par vagues, de sorte à assurer autant que possible le remplissage des salles à partir du fond et, le cas échéant, des salles les plus éloignées du point d'accueil en premier lieu”,* souligne toutefois la DGAFP. Et de préciser que les convocations *“devront attirer l'attention des candidats sur la nécessité de se présenter suffisamment à l'avance afin d'éviter les regroupements”*. *“En*

*fonction du volume de candidats et des modalités d'accueil retenues, l'horaire de convocation peut être jusqu'à 1 h 30 voire 2 h avant le début des épreuves", indique la note.*

Le recours aux amphithéâtres, quant à lui, n'est "généralement pas recommandé pour l'organisation de concours eu égard aux contraintes particulières qu'ils présentent pour assurer la surveillance et la lutte contre la fraude". Ces amphis rendent difficile le respect des distances entre candidats et "limitent la capacité à assurer le respect des mesures barrières de la part des candidats situés en haut à l'égard de ceux situés plus bas", explique la DGAFP.

### **Port du masque pour les jurys**

Outre le déroulement des épreuves écrites, la note de la DGAFP revient aussi sur le déroulement des épreuves orales. Comme lors des épreuves écrites, le candidat, une fois assis, n'est plus assujéti à l'obligation de porter un masque lors de son oral. Pas de dérogation, en revanche, pour les membres du jury ou de l'instance de sélection.

"Afin d'assurer des mesures de protection adaptées, des écrans plexiglas ou hygiaphones peuvent être placés devant le candidat et, le cas échéant, devant les membres du jury", indique la DGAFP. Mais, de manière à ne "pas gêner les échanges entre les membres du jury", "de tels équipements ne devraient être placés entre eux que lorsque la distance d'1,5 mètre au moins ne peut être assurée" entre le candidat et le jury dans le cadre d'échanges en face-à-face.

- **[Les concours nationaux à affectation locale](#)**

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/concours-nationaux-a-affectation-locale>

La loi de transformation de la fonction publique a facilité la possibilité de recruter les fonctionnaires de l'État par voie de concours nationaux à affectation locale.

Ce mode de recrutement participe du renforcement de l'attractivité des concours, vise à mieux répondre aux besoins des administrations dans leurs bassins d'emploi, et tend à mieux garantir l'égalité d'accès à l'emploi titulaire sur l'ensemble du territoire, y compris en outre-mer.

Pour les candidats, il offre une visibilité dès l'ouverture du concours sur le périmètre d'affectation proposé. Cette formule devrait ainsi réduire les hypothèses de renonciation au bénéfice du concours liées au refus d'une mobilité géographique importante, mais également permettre d'attirer les candidats désireux d'établir leur situation professionnelle dans une zone géographique déterminée.

Afin d'assurer l'efficacité de ces recrutements, les employeurs pourront renforcer leurs relations avec les partenaires de l'insertion dans l'emploi public sur le plan local et déployer une politique de communication adaptée aux candidats implantés dans le bassin d'emploi concerné.

Les conditions et les critères d'ouverture de ces concours sont fixés par le [décret n° 2020-121 du 13 février 2020](#).

Deux conditions alternatives sont fixées : l'existence de difficultés particulières à pourvoir les emplois du corps concerné, ou une organisation des concours que l'intérêt du service justifie de ne pas déconcentrer.

Les critères d'ouverture sont géographiques et déterminés par les employeurs à la lumière des conditions précitées. Ainsi ces concours pourront être ouverts dans une ou plusieurs circonscriptions administratives, le cas échéant simultanément à un concours national à affectation nationale. Dans ce cas, afin de disposer de candidats véritablement intéressés par le concours à affectation locale et ainsi favoriser son efficacité, les candidats devront opter dès l'inscription pour le recrutement national ou le recrutement local.

Une première liste de 49 corps pour lesquels ce dispositif peut être mis en œuvre a été fixée par [arrêté du 11 septembre 2020](#).

Cette liste pourra évoluer à la mesure des besoins des employeurs.

Une [fiche pratique](#) précise les modalités de mise en œuvre de ce nouveau mode de recrutement.

## ► INNOVATION RH

- [Les plates-formes régionales d'appui interministériel soutiennent l'innovation RH](#)

Source : WEKA, par Marie Gasnier, 30/09/20, <https://www.weka.fr/actualite/management/article/les-plates-formes-regionales-d-appui-interministeriel-soutiennent-l-innovation-rh-110083/>

La DGAFP soutient les projets de ressources humaines novateurs, leviers de transformation de l'administration et des services publics, souvent impulsés par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH). Elle présente le bilan positif de ces plates-formes pour 2019.

Mobilité et emploi, évolution des organisations de travail, management, [gestion prévisionnelle de l'emploi public](#)... Les quinze plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH) aident, dans les services des trois versants de la fonction publique à réorganiser leurs ressources humaines ainsi que les agents, à titre individuel, dans leur projet de carrière. Relais de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en région, elles conçoivent, impulsent et accompagnent des pratiques RH innovantes. Dans le cadre de leur offre de service, les PFRH utilisent également des méthodes de travail favorisant l'intelligence collective. En 2019, près de 55 000 agents ont bénéficié de leurs prestations.

Les plates-formes accompagnent les services lorsqu'ils présentent leurs projets aux comités de sélection des fonds interministériels (cf. encadré) : FIRH, FIACT, FEP, fonds de modernisation des directions départementales interministérielles (FMDDI) et fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP). En outre, de nombreux projets proposés par les plates-formes elles-mêmes obtiennent un financement.

[Le bilan 2019 des PFRH](#) montre des exemples de valorisation d'outils et méthodes de travail

innovants ainsi promus. En région Paca, le séminaire Osons l'innovation RH, a présenté en novembre 2019, aux professionnels RH des trois versants de la fonction publique, des mini-conférences interactives animées par Le LaB RH et France Apprenante – des clefs pour comprendre les enjeux de la transformation des métiers et appréhender les compétences humaines essentielles du XXI<sup>e</sup> siècle. À l'occasion d'ateliers collaboratifs (« idéathon »), les participants ont identifié des pistes d'amélioration et trouver des idées de projets pour le fonds d'innovation RH de la DGAFP : monter une action de formation en situation de travail (Afest) répondant à des besoins interministériels ; professionnaliser le réseau des acteurs de l'accompagnement pour une relation agent-structure « gagnant-gagnant » ; construire un manager game (ce projet n'a pas encore trouvé de sponsor).

L'Occitanie a conçu des vidéos de communication d'une ou deux minutes pour présenter de façon transverse, sous forme d'animations graphiques, les métiers de la fonction publique et la mobilité, interministérielle et inter-versants, ainsi que des témoignages d'agents. Ce projet, intitulé FLASH-Mob, est financé par le FIRH. Accessibles à tous les agents, ces vidéos peuvent notamment être utilisées lors de forums de la mobilité.

Par ailleurs, la DGAFP recense dans une bibliothèque numérique des initiatives RH les projets de ressources humaines innovants de la sphère publique et valorise les bonnes pratiques.

### Fonds interministériels

La DGAFP a mis en place en 2017 le fonds d'innovation RH (FIRH), doté d'un budget d'un million d'euros. Objectif : soutenir les projets des services de l'État visant à développer la culture de l'innovation RH – management, conduite du changement, accompagnement des agents, appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH. Elle a créé, en 2018, un fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) et, en 2019, [un fonds en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes \(FEP\)](#), d'un million d'euros chacun.

- [Fonds d'innovation RH, FIACT et FEP : les appels à projets 2021 sont lancés](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-dinnovation-rh-fiact-et-fep-appels-a-projets-2021-sont-lances>

[La circulaire](#) relative aux trois fonds pilotés par la DGAFP (le fonds d'innovation RH, le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail, et le fonds en faveur de l'égalité professionnelle) a été signée le 14 octobre. Le FIRH, le FIACT et le FEP sont reconduits en 2021 et les administrations sont donc invitées à proposer leurs projets sur "[démarches-simplifiées](#)".

Les thématiques retenues pour chacun des fonds, leur cahier des charges et leur fonctionnement, ainsi que les modalités de dépôt des candidatures, sont détaillés dans les annexes de la circulaire. À noter

que les dossiers doivent être déposés en ligne au plus tard le vendredi 11 décembre pour le fonds d'innovation RH et le fonds en faveur de l'égalité professionnelle, et le vendredi 18 décembre pour le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail.

La procédure de dépôt de projet est entièrement dématérialisée. Les candidatures seront déposées uniquement en ligne. Aucun dossier transmis par une autre voie ne sera recevable.

Le dossier de candidature doit être suffisamment précis pour permettre de juger de la pertinence et de la faisabilité du projet. Il s'agit principalement de présenter le contexte, les objectifs, les acteurs ainsi que les modalités et le calendrier de réalisation du projet. Le dossier devra, par ailleurs, être accompagné de toute la documentation utile sur les plans techniques et financiers (descriptifs, devis) et suffisamment précise pour que l'objet du financement demandé soit identifiable.

### **FIRH - Fonds d'innovation RH**

**Objectif :** Mener des expérimentations RH innovantes

**Les trois thématiques retenues pour l'appel à projet 2021 sont :**

- Accompagnement RH des agents ;
- Méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement ;
- Appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH.

**Où déposer son dossier de candidature ?**

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/firh2021>

**Date limite de dépôt des dossiers**

Vendredi 11 décembre 2020

### **FIACT - Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail**

**Objectif :** Améliorer les conditions de travail

**3 thématiques au choix :**

- Accompagnement des collectifs de travail/organisations, notamment en lien avec la crise de la COVID-19 ;

- Démarches de prévention des risques ;
- Démarches de qualité de vie au travail.

Cette liste n'a pas vocation à être exhaustive mais permet de fixer les grands principes qui justifieraient la mobilisation du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail.

### **Déposer son dossier de candidature**

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/fiact2021>

### **Date limite de dépôt des dossiers**

Vendredi 18 décembre 2020

### **Fonds en faveur de l'égalité professionnelle - FEP**



**Objectif** : Accompagner les services de l'État dans la mise en place de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

**Thèmes de l'appel à projets pour l'année 2021** (cette liste n'a pas vocation à être exhaustive mais permet de fixer les grands principes qui justifieraient la mobilisation du fonds en faveur de l'égalité professionnelle) :

- Appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique de l'État ;
- Promotion de la mixité des métiers dans la fonction publique de l'État et constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;
- Sensibilisation ou formation à l'égalité professionnelle et/ou d'outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant ;
- Amélioration de l'articulation entre les temps de vie professionnel et personnel, notamment en

termes d'organisation du travail, dans le contexte sanitaire lié à la Covid- 19 ;

- Prévention et lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Etudes, 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.

### **Déposer son dossier de candidature**

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/fep2021>

### **Date limite de dépôt des dossiers**

Vendredi 11 décembre 2020

- [Les PFRH au service des transformations – Bilan 2019 des PFRH](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/pfrh-au-service-des-transformations>

Bilan 2019 de l'activité des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Le bilan de l'activité des PFRH, pour son édition 2019, met en avant des projets et actions menés au cours de l'année passée par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines. Il a vocation à témoigner de la diversité et de la qualité des services offerts dans leurs différents domaines de compétences. Il illustre également très concrètement leur rôle et leur contribution en tant qu'acteurs RH interministériels et inter-versants de la fonction publique, au profit à la fois des employeurs et des agents publics.

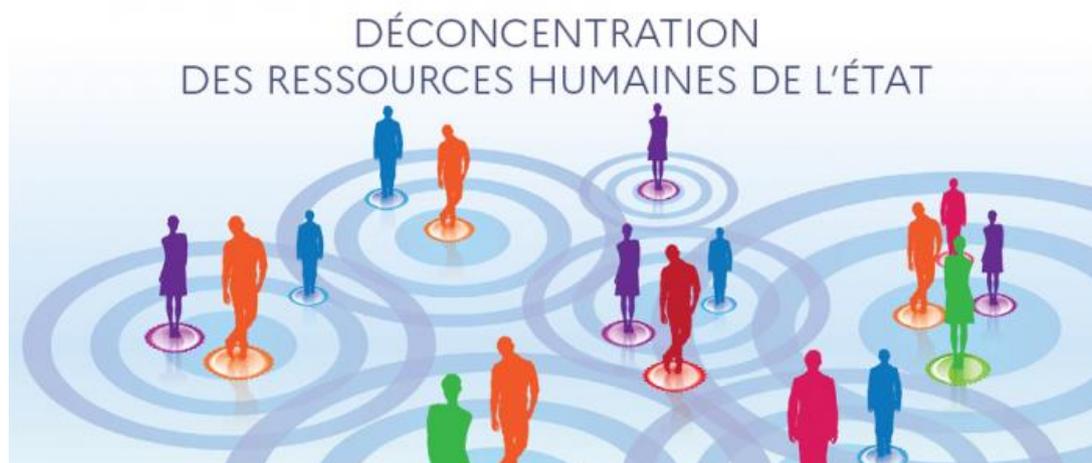
L'année 2019 a été marquée par une mobilisation croissante des plates-formes notamment pour accompagner, en matière de ressources humaines, la mise en œuvre d'une nouvelle organisation territoriale des services publics, mais aussi sur beaucoup d'autres chantiers.

Les PFRH proposent en effet un appui et des prestations aux services dans le cadre de leurs projets de réorganisation et de transformation (conduite du changement, management, organisation du travail, gestion prévisionnelle de l'emploi public) mais aussi directement aux agents, en particulier dans leurs projets d'évolution professionnelle liés aux évolutions de services ou de missions, ou à leur initiative directe (conseil en mobilité-carrière, formation, action sociale).

[Télécharger l'édition 2020.](#)

- **Déconcentration RH de l'Etat : une méthode de travail innovante avec la DITP et la DGAFP**

Source : 01/10/2020, <https://www.modernisation.gouv.fr/home/deconcentration-rh-de-letat-une-methode-de-travail-innovante-avec-la-ditp-et-la-dgafp>



Pilier de la transformation de l'organisation territoriale de l'État, la déconcentration des ressources humaines de l'Etat, ouvert en CITP, a commencé. Si le chantier est ancien, la façon de l'aborder est, elle, inédite. La Direction interministérielle de la transformation publique (DITP) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont engagé une vaste phase de concertation impliquant tous les acteurs de la fonction RH déconcentrée, les agents et leurs managers. Objectif : partir du terrain pour co-construire les solutions, confronter les points de vue et assumer un débat ouvert.

La première étape pour déconcentrer, à termes, l'essentiel des décisions individuelles RH et donner plus de responsabilités et de marges de manœuvre aux services déconcentrés a été de réaliser un diagnostic sur les territoires au plus près des services de l'État.

L'approche collaborative choisie s'est organisée autour de trois ateliers de réflexion ayant mobilisés plus de 70 agents de l'État, successivement à Lille, Rennes et Rouen. Une enquête a également été diffusée en ligne auprès des services déconcentrés. Plus de 700 agents ont pu ainsi apporter leur contribution.

Cette approche a permis d'établir un premier état des lieux, d'identifier les principaux blocages et irritants mais également les points forts des pratiques existantes.

Sur cette base, de premières pistes de recommandations ont été établies autour de 4 axes de travail :

1. Passer d'un modèle centralisé à un modèle déconcentré porteur de sens, notamment en capitalisant sur les acquis de la charte de la déconcentration et de la loi de transformation de

- la fonction publique, pour donner réellement des marges de manœuvre aux services déconcentrés de l'État et les articuler avec les enjeux de mutualisation.
2. Faire que la déconcentration RH soit porteuse de transformation RH au niveau local, notamment en renforçant davantage sur le champ d'action des PFRH.
  3. Accompagner les acteurs de la fonction RH, y compris les managers en tant que "premiers RH", pour assurer la mise en œuvre de ces transformations
  4. Créer les conditions d'une nouvelle promesse employeur aux agents de la fonction publique d'État pour les engager dans ces transformations, notamment en favorisant les parcours de carrière interministériels et en valorisant l'identité professionnelle

Le chantier porte aujourd'hui sur la définition d'une stratégie et de scénarios de déconcentration RH accompagnés de plan d'actions décliné dans le temps.

Ainsi, deux ateliers se sont déroulés à Dijon et Paris regroupant un panel de représentants des réseaux déconcentrés et des DRH ministériels. Ces ateliers ont permis de travailler sur les axes identifiés en phase de diagnostic.

Le 21 octobre, un atelier de synthèse regroupant la DITP, la DGAFP, la Direction du budget, la direction de la modernisation et de l'administration territoriale permettra de consolider les axes de transformations et les solutions opérationnelles issues du terrain devant être soumises à l'arbitrage.

### **Pour aller plus loin**

Le chantier de la déconcentration des ressources humaines de l'État qui prolonge celui de déconcentration budgétaire co-piloté par la DITP et la DB, s'inscrit au cœur de la démarche de transformation de l'action publique lancée en 2017. Ce chantier se compose de mesures déclinées dans les comités interministériels de la transformation publique ([1<sup>er</sup> CITP](#), [2<sup>nd</sup> CITP](#), [3<sup>e</sup> CITP](#), [4<sup>e</sup> CITP](#)), auxquelles s'ajoute [la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019](#).

## **► TELETRAVAIL**

- [GUIDE – Télétravail et travail en présentiel : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/teletravail-et-travail-presentiel-quelques-reperes-pour-adapter-pratiques-aux-modes-de-travail>

Depuis le début de la crise sanitaire, l'organisation et les modes du travail se sont profondément transformés. De plus en plus d'agents ont aujourd'hui régulièrement recours au télétravail. De nombreuses équipes travaillent désormais simultanément en présentiel et à distance. Ces évolutions transforment la manière dont nous organisons individuellement notre travail, dont nos équipes fonctionnent et dont les managers les animent.

Managers et agents, nous avons tous un rôle à jouer pour rendre ces modes de travail efficaces, à la fois en tant qu'individu et dans la vie du collectif. Vous trouverez dans le guide réalisé par la DITP et la DGAFP des repères pour commencer ou pour prolonger votre réflexion sur ces sujets, et pour vous accompagner au quotidien dans votre démarche d'amélioration continue de la pratique du télétravail.

### [Télécharger le guide "Télétravail et travail en présentiel"](#)

- [Un premier bilan critique sur le télétravail dans la fonction publique pendant le confinement](#)

Source : *Acteurs publics*, Bastien Scordia, 25/09/2020, <https://acteurspublics.fr/articles/exclusif-un-premier-bilan-critique-sur-le-teletravail-dans-la-fonction-publique-pendant-le-confinement>

*“La crise a été le révélateur d'un manque de préparation du secteur public au travail à distance”,* explique le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques dans un premier retour d'expérience qu'*Acteurs publics* a pu consulter. Les organisations ont ainsi dû s'adapter *“à marche forcée”*, mais elles ont *“fait preuve d'une capacité de résilience”* et *“l'État est parvenu à assurer la continuité de ses missions essentielles”*, explique ce bilan.

La mise en place du télétravail pendant le confinement ne s'est pas déroulée sans difficultés dans le secteur public. D'où la nécessité de repenser l'organisation du travail dans le versant État, au-delà du contexte bien spécifique de la crise sanitaire. Tel est le premier bilan que tire le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques de la mise en œuvre, contrainte, du travail à distance au sein des administrations. Au cours du confinement, un agent de l'État sur 2 était en télétravail en moyenne.

Les premières conclusions de ce retour d'expérience (Retex), qu'*Acteurs publics* a pu consulter, seront débattues le 1<sup>er</sup> octobre lors d'un groupe de travail organisé par le ministère avec les représentants du personnel et des employeurs. À l'aune des enseignements tirés de la crise, la ministre, Amélie de Montchalin, a en effet décidé d'engager une réflexion sur l'organisation pratique du télétravail dans les administrations, mais aussi sur la formation des agents et des managers à ce mode d'organisation du travail.

### **Manque de préparation**

Quel bilan en tire donc véritablement l'administration ? Premier enseignement : la crise, explique le Retex du ministère, *“a été un révélateur d'un manque de préparation du secteur public au travail à distance”*. L'administration *“souffrait d'un manque d'acculturation au travail à distance”* et *“ni les organisations ni les individus n'étaient préparés”* à cette mise en place contrainte du télétravail, explique le document, qui sera présenté lors du groupe de travail du 1<sup>er</sup> octobre. Un document réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la direction interministérielle de la transformation publique (DITP), la direction interministérielle du numérique (Dinum) et la direction de l'immobilier de l'État (DIE).



Ainsi, pour l'administration, *“les préalables nécessaires à l'exercice du travail à distance n'ont pas été anticipés”*, d'où, par exemple, des problèmes de matériel, de connexion, de sécurité informatique, mais aussi l'absence de protocoles *“partagés”* et le *“peu d'utilisation des outils collaboratifs”*. Par ailleurs, les managers comme les agents *“n'étaient préparés au travail à distance”* en raison d'un manque de formation et de lignes directrices pour exercer ce travail à distance.

### **Isolement des agents**

Le vécu des agents, ajoute le ministère, fut lui aussi très inégal, en raison notamment d'un équipement informatique *“pas toujours adapté à la situation”*. Cela *“a pu poser des problèmes aux agents et susciter des improvisations”*, précise le bilan de l'administration en citant l'utilisation de solutions privées et d'équipements personnels pour le télétravail : une *“source d'inégalités”*, relève le ministère.

Beaucoup d'agents ont également *“souffert d'isolement ou ont eu des difficultés à séparer vie professionnelle et vie privée, même si cette expérience a souvent été bien vécue”*, indique le Retex du ministère, en évoquant aussi des situations de *“frustration, voire de démotivation”* selon la situation de l'agent (grade, antécédents de télétravail, inclusion numérique, sexe, statut familial).

### **Managers parfois démunis**

Les managers, de leur côté, ont aussi parfois été *“démunis”* face à la situation. Ceux-ci ont ainsi rencontré des difficultés *“pour encadrer efficacement à distance”*. L'animation des équipes a de ce fait *“pu être variable en fonction des managers”*. Pour rappel, dans une récente enquête de la direction interministérielle du numérique, les cadres supérieurs de l'État disaient leur peine à identifier les agents *“décrocheurs”*.

Pendant la crise, des managers sont malgré tout *“passés d'une logique de contrôle à une logique de confiance”*, via le développement d'un pilotage par objectifs. Mais *“d'autres ont éprouvé des difficultés à faire évoluer leurs pratiques pour s'adapter à ce nouveau contexte”*, indique le bilan de l'administration.

Malgré cette adaptation à marche forcée des organisations et ses difficultés afférentes, l'État *“est parvenu à assurer la continuité de ses missions essentielles”*, tient à souligner le ministère. Si le *“tout à distance”* n'a permis d'accomplir qu'une partie des missions du service public, les organisations ont en effet *“fait preuve d'une capacité de résilience”* et la crise *“a eu un effet accélérateur sur certains sujets, suscitant une adaptation rapide des organisations et des agents”*, développe le ministère. Et de citer *“l'important effort humain et matériel”* qui a permis de maintenir *“une certaine continuité dans les activités de l'État”*.

### **Efficacité relative**

Pour le ministère, la complexité de la situation appelle malgré tout *“des appréciations nuancées”* et des *“approfondissements complémentaires”* quant à l'organisation, post-crise, du télétravail dans le secteur public. La pratique massive du travail à distance ayant permis de lever certains freins, les

agents et managers souhaitent ainsi *“que les bonnes pratiques de travail développées pendant la crise soient conservées”*.

Mais, tient à préciser le ministère, le travail à distance *“ne peut être pratiqué partout et par tous”*, *“toutes les activités ne sont pas à 100 % télétravaillables”*. Si le travail à distance *“a montré son efficacité”* pour certaines missions, il *“n’est pas universellement efficace”*, dit ainsi le ministère. À situation exceptionnelle donc, un télétravail exceptionnel pas forcément transposable en temps normal.

## **Un agent de l'État sur 2 concerné par le télétravail**

Pendant la crise, le travail à distance a concerné 51 % des agents de la fonction publique de l'État, *“quand près de 30 % ont été placés en autorisation spéciale d'absence pour deux raisons principales (défaut d'équipement informatique ou impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail”*, explique le bilan du ministère. Des chiffres basés sur des données partielles néanmoins (300 000 agents de l'État uniquement). À titre de comparaison, le taux de télétravail était de 6,4 % avant le confinement et *“peu d'agents, et a fortiori de managers, étaient coutumiers du travail à distance ou avaient suivi des formations spécifiques”*, précise le ministère. À noter par ailleurs qu'en 2019, 42 % des agents de la fonction publique d'État disposaient d'un ordinateur portable.

- **[Négociation en vue sur le télétravail dans la fonction publique](#)**

Source : Acteurs publics, Bastien Scordia, 2/10/2020, <https://www.acteurspublics.fr/articles/une-negociation-sur-le-teletravail-lancee-dans-la-fonction-publique>

Fortes des enseignements de la crise sanitaire, les discussions, prévues dans les prochains mois, devraient porter sur la pratique du travail à distance, mais aussi sur l'organisation même du travail dans le secteur public. Le tout dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie au travail.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient d'en faire l'annonce : la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, veut engager une négociation sur le télétravail dans la fonction publique, devant tirer des enseignements de la crise sanitaire. La conclusion d'un accord est-elle pour autant prévue ? *“Nous inscrivons aujourd'hui formellement ce sujet à l'agenda social, nous verrons ensuite à quoi cela aboutira”*, se contente-t-on d'affirmer dans l'entourage de la ministre.

Des groupes de travail vont donc intervenir cet automne pour donner un cadre à cette phase de négociation, qui devrait être lancée en fin d'année voire début 2021, a indiqué la DGAFP aux représentants du personnel et des employeurs, jeudi 1<sup>er</sup> octobre.

Ceux-ci étaient réunis pour tirer un premier bilan de la pratique (contrainte) du télétravail dans le secteur public pendant le confinement. *“La crise a été le révélateur d'un manque de préparation du secteur public au travail à distance”*, explique notamment le ministère dans son retour d'expérience. Les organisations publiques ont ainsi dû s'adapter *“à marcher forcée”*, mais elles ont *“fait preuve d'une capacité de résilience”* et *“l'État est parvenu à assurer la continuité de ses missions essentielles”*, ajoute ce bilan [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#).



## Réflexion globale

La négociation que la ministre veut engager ne portera pas uniquement sur la pratique du télétravail. Elle devrait aussi englober la question de l'organisation du travail dans sa globalité et dans le contexte de la transformation numérique. Le tout dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie au travail et du service public rendu, explique-t-on au ministère de la Transformation et de la Fonction publiques.

*“On ne fait pas une négociation sur le télétravail juste pour le plaisir et on n'essaie sûrement pas de faire du télétravail l'alpha et l'oméga de la qualité de vie au travail”, y ajoute-t-on en précisant que la négociation s'articulera aussi avec la concertation sur le Plan santé au travail dans la fonction publique, qui reprendra fin octobre.*

Dans nos [colonnes](#), début septembre, Amélie de Montchalin avait déjà exposé sa vision sur ce sujet du télétravail. *“Les méthodes d'organisation du travail, notamment le télétravail, doivent aussi être repensées, ce n'est pas parce que vous donnez aux agents un ordinateur portable, un téléphone ou un accès aux réseaux ministériels qu'ils peuvent télétravailler, soulignait-elle ainsi. Le télétravail doit s'organiser avec des outils adéquats et efficaces, et non rudimentaires comme ce fut parfois le cas pendant le confinement, cela nécessite aussi une formation des agents et de leurs managers.”*

## Attente de garanties pour les agents

Cette approche globale est saluée par les organisations syndicales, qui sont prêtes à discuter. *“Le télétravail ne peut pas se réfléchir tout seul, ce qu'il faut penser et repenser, c'est l'organisation du collectif de travail”, souligne ainsi Mylène Jacquot, de la CFDT Fonctions publiques.*

*“La crise a, semble-t-il, donné une impulsion aux employeurs, dont un grand nombre étaient jusqu'alors réticents à mettre en œuvre le télétravail, affirme de son côté l'Unsa Fonction publique. Les agents, eux, demeurent très majoritairement favorables à cette modalité de travail.”* Et d'ajouter que les *“dysfonctionnements mais aussi les réussites de l'expérimentation sauvage et à grande échelle de cette organisation du travail, peuvent permettre de progresser et d'offrir de nouvelles garanties aux agents publics”*.

*“L'attente des agents est forte”, abonde Martine Gramond Rigal, de la FA-FP. Mais, poursuit-elle, “le management doit lui aussi être revu, tout comme la question des équipements (...). La situation de la crise ne doit pas préjuger d'une organisation classique du télétravail”. “Il faut de véritables garanties pour les agents, souligne pour sa part Solidaires Fonction publique. Ce qui a été pratiqué en matière de travail pendant la crise ne doit pas permettre la constitution de nouvelles normes qui dérèglent le travail.”*

- [Reconnaissance au travail en phase de reprise d'activité : 4 choses à savoir](#)

Source : 14/09/2020, <https://www.anact.fr/reconnaissance-au-travail-en-phase-de-reprise-dactivite-4-choses-savoir>

La reconnaissance au travail c'est le sentiment d'être soutenu, estimé et pris en considération par son organisation. Quels enjeux autour de cette question en période de reprise ou poursuite d'activité post-

confinement ? Quelles modalités pour reconnaître le travail individuel et collectif réalisé pendant la crise ?  
Zoom sur 4 idées clefs.

### **1. Se préoccuper de reconnaissance au travail, c'est essentiel dans la période actuelle**

La reconnaissance au travail est en effet un levier pour :

- reconnaître la mobilisation inédite des équipes,
- maintenir l'engagement au travail à l'heure de la reprise,
- contribuer à prévenir les risques psychosociaux.

### **2. Pour bien reconnaître le travail, il faut prendre en compte trois dimensions**

Reconnaître le travail de quelqu'un, c'est reconnaître tout à la fois...

- son identité professionnelle : la singularité, la situation, le parcours,
- son activité : les pratiques, les efforts réalisés,
- les résultats de son activité : les compétences acquises, la qualité du travail etc.

### **3. La reconnaissance au travail, c'est une question de rémunération et de RH**

Quelles rémunérations pour reconnaître les efforts réalisés pendant la crise, ainsi que la capacité d'adaptation dont ont fait preuve les équipes ou encore les responsabilités prises ? Comment valoriser les métiers particulièrement sollicités ? Reconnaître le travail réalisé, c'est poser la question de sa rémunération, ce qui peut conduire à revoir dans la phase actuelle, les critères d'augmentation ou de primes dans un cadre collectif et transparent. La question de l'équité est ici cruciale : il s'agit que chacun soit assuré d'être traité de la même façon que les autres et que sa rétribution corresponde à sa contribution.

Repérer, valoriser les compétences existantes, construire des parcours professionnels sont d'autres leviers bien connus. Pour maintenir l'engagement au travail, il est à ce titre important d'identifier, reconnaître et valoriser les compétences acquises pendant le confinement et le déconfinement, la prise de responsabilité, la capacité d'innovation... en proposant des évolutions adaptées (de nouvelles missions, de nouveaux projets, des perspectives professionnelles). Tirer les enseignements du travail confiné pour accorder davantage de souplesse horaire, et concevoir le [télétravail](#) de demain avec les salariés et leurs représentants sont d'autres exemples de mesures RH qui peuvent contribuer à mieux reconnaître le travail réalisé.

### **4. La reconnaissance, c'est aussi - et surtout - au quotidien, au cœur du travail que cela se joue**

Un feed-back régulier, de l'écoute, du respect, de bonnes conditions de travail, de l'autonomie et des responsabilités sont des dimensions essentielles pour se sentir reconnu.

En lien avec la crise, les organisations ont donc tout intérêt à soutenir et conforter les marges de manœuvre qui ont été octroyées les mois passés, à donner suite aux initiatives qui ont été prises sur le terrain et plus largement à favoriser l'autonomie dans un cadre partagé.

Pour aller plus loin

Podcast "[Quelle reconnaissance du travail effectué en période de crise](#)

Le guide "[10 questions sur la reconnaissance au travail](#) "

## ► APPRENTIS

- [Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2019](#)

Source : Publication Juillet 2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/nouveaux-apprentis-dans-la-fonction-publique-2019>, et [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/stats-rapides/Stats Rapides Apprentis FP 2019.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/stats-rapides/Stats_Rapides_Apprentis_FP_2019.pdf)

**En 2019, la fonction publique a enregistré 14 305 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une baisse de 3 % par rapport à 2018. La fonction publique territoriale est le principal recruteur des nouveaux apprentis de la fonction publique avec 60 % des entrées en apprentissage en 2019 (+2 points), suivie par la fonction publique de l'État (35 % des entrées, -3 points) et la fonction publique hospitalière (6 % des entrées, +1 point).**

En 2019, la fonction publique a enregistré 14 3051 nouveaux contrats d'apprentissage, soit 446 de moins qu'en 2018 (-3,0 %, après +5,2 % en 2018 et +7,9 % en 2017). Le nombre de nouveaux apprentis reste en hausse en 2019 dans la fonction publique hospitalière

– FPH (+127, soit +18,2 % par rapport à 2018) et se stabilise dans la fonction publique territoriale – FPT (-0,2 %, après +13,4 % en 2018).

Dans la fonction publique de l'État (FPE), en revanche, les entrées en apprentissage poursuivent leur baisse (-558, soit -10,1 %, après -6,2 % en 2018).

En 2019, si l'embauche de nouveaux apprentis recule dans les ministères (-20 %), elle progresse dans les établissements publics administratifs (+14 %). Dans la FPT, le poids du secteur communal continue de reculer (77 %) avec un retrait des communes (plus de la moitié des nouveaux apprentis de la FPT) non compensé par la hausse enregistrée dans les établissements communaux ou intercommunaux (Figure n2). La part des femmes parmi les nouveaux apprentis reste stable en 2019 (51 %). Si elle recule à nouveau dans la FPE (51 % après 54 % en 2018), elle reste en hausse dans les deux autres versants : 50 % après 48 % dans la FPT et 65 % après 61 % dans la FPH. Les contrats d'apprentissage conclus dans la FPT concernent des apprentis plus jeunes que dans les deux autres versants : 20,8 ans en moyenne en 2019, contre 21,3 ans dans la FPE et 22,6 ans dans la FPH. Les

mineurs représentent 19 % des nouveaux contrats dans la FPT (-2 points par rapport à 2018), contre 8 % dans la FPE et 7 % en FPH. La part des nouveaux apprentis de plus de 25 ans a augmenté dans les trois versants en 2017 suite à l'expérimentation dans neuf régions du report de l'âge limite d'entrée en apprentissage sans condition de 25 à 30 ans. En 2019, cette part augmente de nouveau avec la généralisation de ce report de l'âge limite (+2 points).

En 2019, la part des nouveaux apprentis de la fonction publique titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est en forte hausse : 40 %, soit +6 points par rapport à 2018. La part des titulaires d'un diplôme du supérieur s'accroît quel que soit le niveau de diplôme dans chacun des versants. Celle des titulaires d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat ou sans aucun diplôme est, à l'inverse, en baisse : 27 %, soit -4 points par rapport à 2018. La FPH est le versant qui enregistre en proportion la plus forte hausse du nombre de nouveaux apprentis recrutés avec un diplôme de l'enseignement supérieur (+8 points par rapport à 2018, +6 points dans les deux autres versants). Néanmoins, les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur restent en proportion plus nombreux dans la FPE (53 %) que dans la FPH et la FPT : respectivement 38 % et 31 %.

Près de six nouveaux contrats d'apprentissage sur dix dans la fonction publique en 2019 s'effectuent dans le cadre de la préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur (+4 points par rapport à 2018), 26 % pour la préparation d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat (-3 points) et enfin 15 % un diplôme de niveau baccalauréat (-1 point). La part des nouveaux apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur reste plus importante dans la FPE (81 %, +3 points par rapport à 2018) que dans les deux autres versants : 67 % dans la FPH (+4 points) et 45 % dans la FPT (+6 points). Comme les années précédentes, les formations dans le cadre de l'apprentissage préparant à un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat sont relativement les plus importantes dans la FPT : 39 % (-5 points), contre 18 % dans la FPH et 6 % dans la FPE en 2019, et la FPT est l'employeur de 88 % des nouveaux apprentis préparant un tel niveau de diplôme. En 2019, 43 % des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique ont une durée inférieure ou égale à un an (+4 points par rapport à 2018), la moitié ont une durée de treize à vingt-quatre mois (-4 points) et 7 % une durée supérieure à deux ans (stable).

Avant le début de leur contrat d'apprentissage en 2019, les deux tiers des apprentis recrutés dans la fonction publique étaient scolarisés : 77 % pour la FPE (soit +2 points par rapport à 2018), 63 % pour la FPT (+1 point) et 62 % pour la FPH (+2 points). La part des apprentis préalablement demandeurs d'emploi recule, en particulier dans la FPE (-2 points). La part des nouveaux apprentis en situation de handicap reste globalement stable en 2019 : 4,8 %. Elle progresse encore dans la FPH (9,5 %, soit +1,2 point par rapport à 2018), versant qui compte déjà le plus d'apprentis en situation de handicap, et baisse à nouveau légèrement dans les deux autres versants : 6,0 % (-0,3 point) dans la FPT et 2,0 % (-0,2 point) dans la FPE. La part des nouveaux apprentis travaillant durant leur contrat sur des

machines dangereuses ou exposés à des risques particuliers s'accroît pour atteindre 4,4 % en 2019 (+0,3 point), après deux années de baisse. La FPT est le versant qui concentre le plus de nouveaux apprentis sur travaux dangereux : 5,6 %, contre 2,8 % dans la FPH et 2,5 % dans la FPE.

## II) VEILLE JURIDIQUE

### 1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

#### ► LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE

- [FPT - La mise en œuvre des lignes directrices de gestion – Guide d'accompagnement des CDG aux collectivités territoriales](#)

Source : <http://fncdg.com/la-publication-dun-guide-daccompagnement-a-lelaboration-des-lignes-directrices-de-gestion/>

L'une des innovations de la [loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion doivent être appréhendées comme des orientations à mettre en place sur le long terme, à savoir toute la durée du mandat. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH de la collectivité, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Chaque collectivité devra définir une formalisation de ses procédures et un plan d'actions réalistes et réalisables mais également progressifs et espacés dans le temps du mandat.

Ce guide d'accompagnement s'articule autour de plusieurs documents :

**Un guide méthodologique comprenant :**

- La définition du dispositif des lignes directrices de gestion
- La méthodologie d'élaboration des LDG
- La définition des éléments à inclure dans les lignes directrices de gestion : rapport d'orientation RH présentant les différents enjeux auxquels seront confrontées les collectivités pour le mandat 2020-2026 (prise en compte et anticipation des réformes ; évolution des territoires, de la démographie, des technologies, des métiers ; nouvelles obligations légales et réglementaires ; contexte financier...), état des lieux, formalisation des procédures, plan d'actions
- Deux modèles de document de formalisation des lignes directrices de gestion

**Un second guide contenant 38 fiches méthodologiques et fiches action** ainsi qu'un modèle d'arrêté et un outil développé par l'Observatoire de l'emploi de la région Nouvelle Aquitaine en annexe à ce

guide d'accompagnement. Ce guide sera alimenté régulièrement notamment pour tenir compte des évolutions attendues dans la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique.

## **FNCDG - [Guide complet](#)**

2020-10-29

*Guide pratique élaboré par la FNCDG et les Centres de gestion de l'Aube, des Côtes d'Armor, du Doubs, du Finistère, d'Ille et Vilaine, du Morbihan, du Nord, des Pyrénées Atlantiques, du Rhône, de la Haute-Savoie, de Seine-Maritime, de Seine et Marne.*

<http://fncdg.com/wp-content/uploads/2020/10/GUIDE-LDG-FNCDG.pdf>

- **[FPH – Lignes directrices de gestion et attributions des CAP](#)**

Source : mis à jour le 12/10/2020, - <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gestion-du-personnel-non-medical/Lignes-directrices-de-gestion-et-attributions-des-CAP>

L'une des nouveautés consacrées par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est la définition de lignes directrices de gestion applicables aux professionnels de la fonction publique.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, précise les modalités de mises en œuvre de ces dernières.

## **Eléments de contexte**

L'article 30 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit la définition de lignes directrices de gestion (LDG) déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, c'est-à-dire :

- Les orientations et critères en matière de promotions de corps de grade,
- Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures,
- les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents,
- l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers,
- la valorisation de la diversité des profils et des parcours professionnels

-la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les LDG sont publiques et doivent être communiquées aux agents. Leur mise en œuvre s'apprécie sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. L'instauration des LDG s'inscrit dans le contexte de la refonte des compétences des CAP désormais recentrées sur les décisions individuelles faisant grief. Dès lors, il n'y a plus lieu de réunir les CAP en matière d'avancement.

## **Elaboration des lignes directrices de gestion – identifier les enjeux**

### **1. A quoi servent les lignes directrices de gestion ?**

Les lignes directrices de gestion (LDG) portent et traduisent la stratégie RH de l'établissement, notamment définie dans le projet d'établissement. Il convient donc de mesurer l'opportunité stratégique que représente leur élaboration au regard de cette stratégie RH, de l'avancement de la mise en œuvre du projet social ou, à l'inverse, de la réflexion et des travaux en cours en vue de son renouvellement.

Pluriannuelles, elles ont vocation à s'étaler sur la durée du projet d'établissement, mais sont révisables en cours de période.

En ce sens, leur élaboration d'ici au 31 décembre 2020 peut aussi s'accompagner d'un calendrier d'approfondissement de certains sujets si les délais d'élaboration ne l'ont pas permis.

Comme leur nom l'indique, les LDG constituent des orientations et non des règles d'application mécanique. La détermination de « critères généraux », en matière de promotion et de valorisation des parcours, octroie une certaine liberté à l'AIPN. Elles doivent cependant permettre aux professionnels de connaître, de comprendre et d'interroger si nécessaire les critères qui guident la politique RH de l'établissement et président aux décisions individuelles. Elles pourront ainsi être invoquées par les professionnels en cas de recours.

Déterminées par l'AIPN, les LDG reflètent la politique RH de l'établissement et leur élaboration invite donc à prendre en compte :

-L'environnement de l'établissement et l'opportunité de travailler à certaines orientations en lien avec les autres établissements du territoire ou dans le cadre du GHT.

-Le nombre d'agents de l'établissement, la structure d'emplois en termes de métiers et de statuts.

-Le fonctionnement actuel des CAP et l'existence ou non de critères d'avancement dans les règlements intérieurs des CAP.

-La politique actuelle de l'établissement en matière d'égalité professionnelle.

Cet enjeu est prégnant dans le décret et doit être investi à tout niveau, qu'il s'agisse du recrutement, de la promotion ou de l'avancement.

-La politique actuelle de l'établissement en matière de recrutement et les besoins identifiés notamment liés à l'activité de la structure, la démographie des professionnels et aux spécificités du territoire.

Les LDG peuvent comporter des orientations qui sont propres à certaines missions, certaines structures internes ou certains corps ou ensemble de corps. Leur structuration, y compris en matière d'avancement n'est donc pas nécessairement celle des CAP actuelles. Une attention particulière doit

être apportée à l'enjeu d'égalité professionnelle, objectif qui doit irriguer à la fois la stratégie RH, la politique de recrutement et d'avancement. Cet enjeu peut faire l'objet de LDG dédiées mais peut aussi être traité au fil des différentes LDG

## **2. Quels sont les agents concernés ?**

A la lecture de l'article 26 de la loi du 9 janvier 1986 ainsi que du décret du 29 novembre 2019, les lignes directrices concernent tous les agents titulaires et non titulaires. Les agents contractuels sont bien concernés par ce nouveau dispositif. Concrètement, certaines LDG peuvent ne s'appliquer qu'aux fonctionnaires, notamment celles prévues fixant en matière de promotion et de valorisation des parcours « les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions de corps et de grade réalisées par la voie du choix ». A l'inverse, les agents contractuels peuvent également avoir des LDG spécifiques. En cas de préexistence de documents, guides, voire accords relatifs à la gestion des agents contractuels au sein de l'établissement, ils peuvent être repris ou annexés aux LDG

## **3. Comment structurer les lignes directrices de gestion en matière d'avancement ?**

C'est en matière de politique de promotion et d'avancement que l'élaboration des lignes directrices de gestion représente l'enjeu stratégique et le plus pressant.

L'article 30 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit la suppression de l'avis de la CAP en matière de promotion interne et d'avancement. Il est dès lors important de rendre lisible la politique d'avancement et de tenir compte de la capacité d'appropriation des critères définis.

La réflexion sur la promotion et l'avancement doit partir d'une analyse de la politique d'avancement actuelle et de la marge d'évolution souhaitée par rapport à l'existant : l'élaboration des lignes directrices de gestion est une opportunité de faire évoluer la structuration de la politique d'avancement, jusqu'à présent conditionnée par les CAP, et les critères en place.

La structuration des LDG en matière d'avancement peut être librement déterminée par l'AIPN et ne rejoint pas nécessairement la structuration des CAP.

Certains critères d'avancement peuvent aussi être communs à l'ensemble des professionnels.

La structuration des LDG peut, par exemple, s'articuler autour des :

- catégories A, B, C
- filières professionnelles
- certains corps et métiers (AMA, sages-femmes, psychologues, attachés d'administration...)
- certaines missions (encadrement...)

Comment déterminer les critères d'examen des professionnels promouvables ?

1. Les critères peuvent être définis pour l'ensemble des professionnels, par catégorie professionnelle, par filière professionnelle, par corps, par mission...
2. Les critères doivent être « mesurables », il est important de prendre en compte la capacité de l'établissement à évaluer les situations à partir de ces critères.
3. Les critères ne doivent pas entraîner de politiques assimilées à de la discrimination.

4. Les critères d'avancement prennent en compte la valeur professionnelle mais ne constituent pas les critères d'évaluation de la valeur professionnelle. Quel lien établir avec le compte-rendu d'évaluation annuelle ?
5. Les critères peuvent être pondérés et/ou priorisés les uns par rapport aux autres.

L'établissement peut ainsi créer plusieurs voies de promotion en fonction des critères (X% de promus à l'ancienneté, Y% de promus en fonction des évaluations, Z% de promus en fonction d'un engagement particulier...) ou diversifier les critères pris en compte dans une voie unique de promotion.

6. Les critères doivent intégrer la notion d'égalité professionnelle. Il peut être opportun d'introduire une évaluation dans le temps (par exemple sur trois ans) du respect du principe d'égalité pour des cohortes de professionnels peu nombreuses.

CAP départementales :

Comme c'est actuellement le cas, ce n'est pas à l'établissement gestionnaire/support des CAPD de rédiger les LDG mais bien à chaque établissement de produire les siennes.

Exemples de critères d'avancement :

#### **Ancienneté**

- Ancienneté dans le grade
- Ancienneté dans le corps
- Ancienneté dans l'établissement

#### **Formation**

- Valorisation de tout diplôme ou formation qualifiante
- Valorisation des diplômes et formations qualifiantes en lien avec les fonctions exercées : Doctorat, Master, Licence, diplôme universitaire
- Valorisation des formations réalisées
- Inscription dans un parcours de VAE

#### **Valeur professionnelle**

- Note
- Appréciation générale sur l'évaluation annuelle
- Items particuliers de l'évaluation professionnelle (manière de servir, capacité)
- Évaluation ad hoc à l'occasion du passage du grade

#### **Conduite de projet**

- Participation à un groupe de travail
- Engagement dans un projet reconnu au titre de l'intéressement collectif

#### **Expertise**

- Fonctions d'enseignement
- Fonctions d'encadrement de stagiaire / tutorat
- Fonctions de référent
- Participation à des travaux de recherche

#### **Encadrement**

- Nombre de professionnels encadrés
- Encadrement d'une équipe jour/nuit
- Ancienneté dans la fonction d'encadrement

## Parcours professionnel

- Nombre de mobilités fonctionnelles au cours des X dernières années
- Exercice de nuit pendant au moins X années
- Exercice dans les services Y et Z pendant au moins X années

### 4. Comment élaborer les lignes directrices de gestion en matière de politique de recrutement ?

A ce jour, la politique de recrutement d'un établissement n'est pas nécessairement explicitée, bien que de nombreux établissements définissent des stratégies, règles et procédures à cet effet. Conformément au décret, les LDG doivent synthétiser la politique de recrutement et notamment la mettre en relation avec une démarche de GPMC, c'est-à-dire : « l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers, la diversité des profils et des parcours professionnels et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». La rédaction des LDG appelle à formaliser les travaux et documents de GPMC, notamment :

-En matière de formation : stratégie de formation et de développement des compétences, politique de promotion professionnelle, l'accompagnement aux fonctions supérieures,

-Quant aux métiers en tension : identification d'éventuelles difficultés de recrutement, pyramides des âges, cartographie des métiers réalisées en lien avec l'ANFH.

Par ailleurs, il peut être utile de recenser l'ensemble des pratiques et stratégies de recrutement mises en œuvre par l'établissement en fonction des métiers ciblés mais aussi des directions et services recruteurs. C'est sur le fondement de cet état des lieux et des objectifs généraux identifiés que les LDG en matière de recrutement peuvent définir une stratégie d'ensemble et préciser ses modalités de mise en œuvre, par exemple:-Identifier les priorités de recrutement (par métier, par période de l'année, par activité...)-Formaliser, harmoniser et sécuriser la procédure de recrutement (publication de l'offre, délais de réponse, modalités d'entretien...)-Préciser la politique d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants-Recenser les outils développés (élaboration d'une banque de CV, formation au recrutement, livret d'accueil...)

Les enjeux liés à la formation d'adaptation à l'emploi sont également à explorer dans le cadre des LDG

## Elaboration des LDG – Calendrier récapitulatif des étapes d'élaboration des lignes directrices de gestion

### 1. Recueillir les données nécessaires à l'élaboration des LDG

Le projet social ou le bilan social sont des éléments clés sur lesquels les établissements peuvent s'appuyer.

2. Élaboration des LDG en association avec les partenaires sociaux

3. Avis des instances

Le CSE est consulté sur les projets de LDG, ainsi que sur leur révision. Jusqu'au renouvellement général des instances, la consultation du CSE est exercée par le CTE. Une information aux CAP peut également être opportune

4. Communication des lignes directrices de gestion Les agents doivent avoir accès aux LDG par voie numérique, ou par tout autre moyen. Cela peut aussi prendre la forme d'une note d'information ou d'une réunion d'information. Les LDG étant un nouvel outil et un changement notable en matière d'avancement, il est opportun de prévoir des modalités d'information des agents.

<https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gestion-du-personnel-non-medical/Lignes-directrices-de-gestion-et-attributions-des-CAP>

### **Documents joints**

- [Décret n°2019-1265 – pdf – 255,29 kB](#)
- [Note d'analyse - décret LDG et CAP – pdf – 471,56 kB](#)
- [Note méthodologique – pdf – 248,65 kB](#)
- [Trame – pdf – 267,84 kB](#)
  
- [La nouvelle architecture des commissions administratives paritaires de la fonction publique se dessine](#)

Source : *Acteurs publics*, par Bastien Scordia, 10/06/20 - <https://www.acteurspublics.fr/articles/la-nouvelle-architecture-des-commissions-administratives-paritaires-de-la-fonction-publique-se-dessine>

Le gouvernement vient de dévoiler ses premières orientations concernant la refonte des commissions administratives paritaires (CAP) de la fonction publique d'État. Une cartographie rénovée pour tenir compte de l'amaigrissement des compétences de ces instances, actée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Revoilà le dossier de la réforme des commissions administratives paritaires (CAP). À l'occasion d'un groupe de travail avec les représentants du personnel, mercredi 10 juin, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a détaillé les premières orientations retenues par le gouvernement pour la nouvelle architecture de ces commissions au sein de la fonction publique d'État.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, en effet, a profondément remanié et réduit le champ de compétences de ces instances de représentation des personnels, traitant des sujets relatifs aux carrières et aux questions individuelles. Ces instances, pour rappel, constituaient une véritable force de frappe pour les organisations syndicales, tant celles-ci se sont construites, dans la fonction publique, autour de la défense des situations individuelles. D'où l'opposition syndicale unanime à la réforme prévue.

Comme le prévoient la loi du 6 août et un décret d'application de novembre dernier, la redéfinition des compétences des CAP s'organise en trois étapes : au 1<sup>er</sup> janvier 2020, suppression de l'avis de la CAP pour les décisions individuelles relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et à la réintégration après détachement et à la mise en disponibilité ; au 1<sup>er</sup> janvier 2021, suppression de l'avis de la CAP en matière d'avancement, de promotion, de titularisation, d'acceptation de démission, de reclassement ainsi que suppression de la clause générale de compétence des CAP ; et fin 2022, refonte de l'architecture et des règles de fonctionnement des CAP.

### **CAP par catégories hiérarchiques**

Le groupe de travail organisé ce 10 juin vise donc à tirer les conséquences du recentrage des compétences des CAP (centrées désormais sur les décisions individuelles défavorables) et à préciser leur nouvelle architecture. Une nouvelle cartographie qui sera précisée par décret pour chacun des versants.

La redéfinition de cette architecture entrera en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances, soit à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022. Les CAP y seront constituées par catégories hiérarchiques (A, B, C) *“regroupant des corps quelle que soit leur nature (exemple : corps administratifs ou corps techniques)”*, explique un document d'orientation de la DGAFP. Exit donc les actuelles CAP par corps.

*“Dans ce cadre, seuls pourraient relever d'une ou de plusieurs CAP distinctes les corps dont les spécificités notamment statutaires le justifieraient”*, précise la direction.

### **Pas de sous-ensembles**

*“Le type d'actes et la volumétrie d'actes relevant des compétences des CAP à compter de 2021”*, ajoute la DGAFP, *“ne paraissent pas justifier la création de sous-ensembles – par corps ou ensemble de corps - dotés de compétences propres”*. *“Une telle architecture apparaît de surcroît difficilement compatible avec les objectifs de simplification poursuivis”*, ajoute-t-elle.

Autre orientation gouvernementale précisée : l'*“unicité au sein des CAP par catégorie de la représentation et donc des modalités d'élection”*. *“Des modalités d'élection par corps ou collèges de corps ne semblent pas opportunes dès lors que les CAP elles-mêmes ne seront pas organisées ni ne fonctionneront en sous-ensembles*, indique la DGAFP dans son document. *De telles modalités entraîneraient, par ailleurs, une rigidification excessive ainsi qu'un effet inflationniste en termes de nombre de représentants.”*



Les nouvelles modalités de composition et d'organisation des CAP, par ailleurs, *“nécessiteront d'adapter le fonctionnement interne des CAP, pour tenir compte notamment de la suppression de la représentation par grade et du champ de compétences rénové”*.

La DGAFP tient aussi à préciser que, dans le cadre de la mise en place de CAP *“intercatégories”*, *“des modalités d'organisation, d'élection et de fonctionnement spécifiques seront prévues afin de respecter le cadre de l'examen des situations individuelles et de la discipline par catégories A, B et C”*. *“Lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories hiérarchiques”*, prévoit en effet la loi du 6 août 2019.

### La volumétrie des actes en cours d'évaluation

L'évaluation de la volumétrie des différents types d'actes des CAP (dans leur nouvelle mouture) est en cours, périmètre ministériel par périmètre ministériel. *“Les premières évaluations réalisées par certains ministères pour tout ou partie de leur périmètre laissent entrevoir une très faible volumétrie d'actes”*, indique d'ores et déjà la DGAFP. À titre d'information, pour le champ disciplinaire, 1 092 conseils de discipline ont été organisés en 2018, tous périmètres ministériels confondus.

- [Malgré la réforme de la fonction publique, pas de raz-de-marée de contractuels en vue](#)

Source : *Acteurs publics*, par Bastien Scordia, 23/09/2020,

<https://www.acteurspublics.fr/articles/malgre-la-reforme-de-la-fonction-publique-pas-de-raz-de-maree-de-contractuels-en-vue>

Même si la réforme de la fonction publique de 2019 élargit les possibilités de recours aux contractuels, *“il est vraisemblable que les fonctionnaires titulaires resteront pour longtemps encore majoritaires dans les trois versants de la fonction publique”*, estime la Cour des comptes.

Le pronostic émane de la Cour des comptes : malgré les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui a élargi les possibilités de recours au contrat, ses magistrats ne prévoient pas de raz-de-marée d'embauches de contractuels dans le secteur public au cours des prochaines années. Pour rappel, lors de l'examen de cette réforme, l'exécutif n'avait fixé aucun objectif chiffré en matière d'agents contractuels.

*“Il est vraisemblable que les fonctionnaires titulaires resteront pour longtemps encore majoritaires dans les 3 versants de la fonction publique”*, souligne ainsi la Rue Cambon dans son rapport, par ailleurs critique sur la gestion des agents contractuels, publié mardi 22 septembre.

Cette estimation, explique la Cour, *“est confortée par le fait que la majorité des employeurs publics, en particulier dans la fonction publique territoriale, ne semblent pas décidés aujourd'hui à généraliser le recours à des agents contractuels”*. Et d'ajouter que les gestionnaires *“sont partagés sur l'utilisation massive des nouveaux outils mis à leur disposition”*.

## Deux scénarios étudiés

Pour sa tentative d'évaluation de l'équilibre futur entre les populations de fonctionnaires et celles des agents contractuels, la juridiction financière a comparé 2 scénarios de projection, exprimés en équivalents temps plein (ETP) : un scénario *“tendanciel”* d'évolution, sur dix ans, des populations d'agents titulaires et contractuels *“au même rythme que les dix années passées”* et un scénario *“d'accélération”*, dans lequel le nombre d'agents contractuels dans chaque versant *“serait doublé à horizon de dix ans, avec réduction à due concurrence du nombre de fonctionnaires titulaires”*.

*“Le cumul des chiffres d'évolution tendancielle des ETP des trois versants de la fonction publique montre qu'il y aurait une quasi-stabilité des effectifs des titulaires à l'horizon 2027, mais une augmentation sensible de celle des agents contractuels”*, explique la Cour. Dans le cadre du premier scénario, la proportion d'agents contractuels (en ETP) passerait ainsi de 16,4 % (le chiffre observé fin 2017) à 20 % au total dans dix ans.

Dans le cas du scénario d'une accélération forte des recrutements de contractuels, en revanche, la proportion des contractuels *“pourrait atteindre 30 %”* des effectifs de la fonction publique. *“L'intérêt de ces projections est de montrer qu'il est très probable que, sans autre réforme, la population d'agents titulaires restera globalement majoritaire dans la fonction publique”*, ajoute la Rue Cambon.

## Pas de substitution rapide et massive

Au-delà de cette vision d'ensemble, le rapport de la Cour fournit des projections versant par versant. Focus, tout d'abord, sur la fonction publique d'État, où le taux de contractuels (en ETP) était de 15 % en 2017. *“Si les tendances observées pendant les dix dernières années se poursuivaient, le nombre des agents contractuels pourrait représenter 20 % des agents en 2027”*, indique la Cour. En revanche, si les dispositions récentes produisaient un effet d'accélération, via notamment un doublement du nombre d'agents contractuels en dix ans, cette proportion passerait à environ 30 %.

La fonction publique d'État, ajoute la Cour, est *“marquée par la baisse tendancielle des emplois de fonctionnaires titulaires”*. À ses yeux, on ne peut donc pas *“exclure la perspective d'une certaine substitution de titulaires par des agents contractuels”*. Mais, sur la base des éléments recueillis par la Cour, *“un scénario rapide et massif paraît très improbable”*.

Selon la Rue Cambon, le scénario d'une substitution rapide des titulaires par des agents contractuels apparaît aussi *“improbable”* dans la territoriale. Pour l'expliquer, la Cour se base sur les remontées des représentants des collectivités territoriales et cite notamment la *“préférence de nombreux élus pour l'emploi statutaire”* et le fait que l'augmentation du recours aux agents contractuels *“a rarement été mentionnée comme une priorité”* par ces derniers.

## Accélération *“moins improbable”* dans l'hospitalière

Dans ce versant, la proportion d'agents contractuels est aujourd'hui de 16,9 % des ETP. Les effectifs de fonctionnaires ont cependant *“progressé sensiblement plus vite que ceux des agents contractuels*



pendant les dix dernières années”. Le scénario “tendanciel” de la Cour “verrait donc plutôt baisser la proportion des agents contractuels, qui passerait à 16 % en 2027”. Même dans un scénario d’accélération, “la part des agents contractuels ne serait que de l’ordre de 31 % en 2027”, laissant donc les agents titulaires “largement majoritaires”.

Le scénario d’accélération est en revanche “sans doute moins improbable [...] pour la fonction publique hospitalière”, estime la Rue Cambon, en citant notamment les nombreux métiers exercés à l’hôpital public et qui le sont également dans le secteur privé. Ceci “crée une forme de concurrence et tend à banaliser l’emploi d’agents contractuels, y compris pour les emplois permanents”, explique la Cour

La croissance des effectifs contractuels ayant été la plus importante depuis une dizaine d’années dans ce versant, la poursuite de cette tendance “ferait ainsi passer les agents contractuels de 18,7 % à près de 26 % du nombre total d’ETP en 2027”. Avec le scénario d’accélération, leur proportion passerait à plus de 30 %.

## 2) JURISPRUDENCE

- [Tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade](#)

Source : 20/10/2020, [https://www.idcite.com/Tout-fonctionnaire-en-activite-tient-de-son-statut-le-droit-de-recevoir-dans-un-delai-raisonnable-une-affectation\\_a51216.html](https://www.idcite.com/Tout-fonctionnaire-en-activite-tient-de-son-statut-le-droit-de-recevoir-dans-un-delai-raisonnable-une-affectation_a51216.html)

D'autre part, aux termes de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée : " Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. (...) ". Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires.

**En l'espèce** en laissant M. A... sans attribution pendant une période prolongée de près de six ans, alors qu'il appartenait à l'AP-HP, soit de lui proposer une affectation, soit, si elle l'estimait inapte aux fonctions correspondant à son grade, d'engager une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, l'AP-HP a méconnu la règle qui implique le droit pour tout fonctionnaire en activité



de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade, et a donc commis une faute de nature à engager sa responsabilité. (...)

Il résulte de la situation telle que décrite ci-dessus que pendant la période incriminée, M. A... a été exclu du service des gardes auquel il est en principe astreint en vertu des dispositions précitées de l'article 2 de l'arrêté du 21 décembre 1960. L'AP-HP en défense, n'établit pas, ni même n'allègue que cette exclusion serait intervenue dans le cadre des dispositions de l'article 43-2 du décret du 24 février 1984 ou se serait trouvée justifiée par l'intérêt du service en se bornant à soutenir avoir été contrainte, en 2006, de modifier les attributions de M. A... et que M. A... n'effectuait que peu de gardes antérieurement à cette date. L'administration a donc commis une deuxième illégalité fautive de nature à engager sa responsabilité.

En revanche si M. A... soutient avoir été contraint de changer de bureau, de manière peu courtoise, à deux reprises, il ne résulte pas du dossier que ces modifications dans ses conditions matérielles de travail, intervenues dans un contexte, allégué par l'AP-HP, de manque de locaux, revêtent un caractère fautif.

### **Indemnisation partielle des préjudices**

Une décision administrative illégale et donc nature fautive, elle est susceptible d'engager la responsabilité de l'administration à raison toutefois des seuls préjudices présentant un lien direct et certain avec la faute commise.

**En l'espèce**, si M. A... était en droit de recevoir dans un délai raisonnable une affectation correspondant à son grade, il lui appartenait également, compte tenu tant du niveau de responsabilités exercées que de la durée de la période pendant laquelle il a bénéficié d'un traitement sans exercer aucune fonction, **d'entreprendre des démarches auprès de son administration afin d'obtenir cette affectation.**

A cet égard, si M. A... produit quatre courriers adressés à ce sujet à ses supérieurs hiérarchiques et au directeur de l'AP-HP, **ces courriers sont demeurés peu nombreux alors qu'il est resté sans aucune affectation pendant plus de six ans et exclu des gardes pendant plus de dix ans.** Dans ces conditions, et eu égard aux éléments rapportés au présent arrêt relatifs à la pratique professionnelle de M. A..., il y a lieu d'exonérer l'AP-HP d'un tiers de sa responsabilité.

- [Assistance d'un fonctionnaire durant une rupture conventionnelle – Possibilité de se faire assister par un syndicat non représentatif](#)

Source : 15/10/2020 - <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2020/2020860QPC.htm> et [https://www.idcite.com/Assistance-d-un-fonctionnaire-durant-une-rupture-conventionnelle-Possibilite-de-se-faire-assister-par-un-syndicat-non\\_a51152.html](https://www.idcite.com/Assistance-d-un-fonctionnaire-durant-une-rupture-conventionnelle-Possibilite-de-se-faire-assister-par-un-syndicat-non_a51152.html)

Le dixième alinéa du paragraphe I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 mentionnée ci-dessus prévoit : "Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix".

Les requérants reprochent à ces dispositions d'interdire aux organisations syndicales non représentatives d'assister un fonctionnaire au cours d'une procédure de rupture conventionnelle. Ils soutiennent qu'elles instaureraient deux différences de traitement injustifiées : l'une entre les syndicats représentatifs et les syndicats non représentatifs ; l'autre entre les fonctionnaires, selon qu'ils sont ou non adhérents d'un syndicat représentatif. Il en résulterait une méconnaissance du principe d'égalité devant la loi. Ils soutiennent également que ces dispositions seraient contraires à la liberté syndicale, à la liberté personnelle, à la garantie des droits, à la liberté contractuelle, à la liberté d'entreprendre des syndicats et à des principes, qu'ils invitent le Conseil constitutionnel à reconnaître, de pluralisme syndical et de libre concurrence entre syndicats.

**La question prioritaire de constitutionnalité porte sur le mot "représentative" figurant au dixième alinéa du paragraphe I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019.**

L'article 72 de la loi du 6 août 2019, applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025, permet à un fonctionnaire et à son administration de convenir en commun, sous la forme d'une rupture conventionnelle, des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. Cette rupture, qui ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, résulte d'une convention signée par le fonctionnaire et son administration, dans laquelle est, notamment, défini le montant de l'indemnité spécifique de rupture. Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire ne peut se faire assister que par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Les dispositions contestées, qui réservent aux organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller aux fins d'assister le fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle, établissent une différence de traitement entre ces organisations et les organisations syndicales non représentatives.

En adoptant ces dispositions, le législateur a entendu accorder une garantie au fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle. Toutefois, **le caractère représentatif ou non d'un syndicat ne détermine pas la capacité du conseiller qu'il a désigné à assurer l'assistance du fonctionnaire dans ce cadre.** Dès lors, la différence de traitement est sans rapport avec l'objet de la loi.



Par conséquent, les dispositions contestées méconnaissent le principe d'égalité devant la loi. Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, elles doivent donc être déclarées contraires à la Constitution.

>> **Aucun motif ne justifie de reporter la prise d'effet de la déclaration d'inconstitutionnalité.** Celle-ci intervient donc à compter de la date de la publication de la présente décision. Elle est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date.

- [Non-renouvellement d'un contrat, annoncé par téléphone, constitutif d'une sanction déguisée](#)

Source : 13/10/2020 - [https://www.idcite.com/Non-renouvellement-d-un-contrat-annonce-par-telephone-constitutif-d-une-sanction-deguisee\\_a51053.html](https://www.idcite.com/Non-renouvellement-d-un-contrat-annonce-par-telephone-constitutif-d-une-sanction-deguisee_a51053.html)

Une communauté de communes invoque, pour justifier le non-renouvellement du contrat de Mme A..., sa volonté de se conformer aux règles des articles 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et expose que cette intention a été notifiée à l'ensemble des agents contractuels de l'école de musique.

Il ressort toutefois, d'une part, d'un mail du 31 mai 2013 de M. C\*\*\*, coordinateur de l'école de musique, que l'annonce faite à ces agents du non-renouvellement de leur contrat était purement formelle et, d'autre part, que Mme A... a été remplacée par un agent contractuel. Il ressort par ailleurs d'un message téléphonique du 19 août 2013 de M. C\*\*\* adressé à Mme A... que celui-ci a justifié la décision de non-renouvellement de contrat par une attitude non professionnelle de cette dernière, le fait qu'il ne pouvait avoir confiance en elle et que cette décision était la meilleure pour " la bonne entente entre l'équipe pédagogique ". Il résulte de ces éléments que, contrairement aux affirmations de la communauté de communes, le non-renouvellement du contrat de Mme A... a été lié à des motifs pris exclusivement en considération de sa personne.

Par ailleurs, alors que Mme A... produit de nombreuses attestations dont l'authenticité n'est pas discutée, rédigées de façon très circonstanciée émanant d'élèves et de collègues faisant unanimement état de sa grande implication dans son enseignement et de la qualité de celui-ci, la communauté de communes ne livre aucune explication ni aucun fait qui caractériserait, de la part de son agent, un manque de professionnalisme. Dans ces circonstances, la communauté de communes n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif a considéré que sa décision de ne pas renouveler le contrat de Mme A... était constitutif d'une sanction déguisée et qu'elle était entachée d'un détournement de pouvoir. Ces illégalités sont fautives et de nature à engager sa responsabilité.

### **Réparation du préjudice**

En vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité des personnes publiques, l'agent



public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre, y compris au titre de la perte des rémunérations auxquelles il aurait pu prétendre s'il était resté en fonctions.

Lorsque l'agent ne demande pas l'annulation de cette mesure mais se borne à solliciter le versement d'une indemnité en réparation de l'illégalité dont elle est entachée, il appartient au juge de plein contentieux, forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, de lui accorder une indemnité versée pour solde de tout compte et déterminée en tenant compte notamment de la nature et de la gravité des illégalités affectant la mesure d'éviction, de l'ancienneté de l'intéressé, de sa rémunération antérieure ainsi que, le cas échéant, des fautes qu'il a commises.

### CAA de LYON N° 18LY02213 - 2020-08-25

- [Un changement d'affectation peut, sous certaines conditions, constituer une sanction déguisée](#)

Source : 14/09/2020, [https://www.idcite.com/Un-changement-d-affectation-peut-sous-certaines-conditions-constituer-une-sanction-deguisee\\_a50476.html](https://www.idcite.com/Un-changement-d-affectation-peut-sous-certaines-conditions-constituer-une-sanction-deguisee_a50476.html)

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable.

**En l'espèce**, il ressort des pièces du dossier qu'en qualité de responsable des services techniques, M. C... était responsable du centre technique municipal et, à ce titre, chargé d'encadrer des équipes comptant 18 agents, de gérer les travaux en régie et externalisés, et d'assurer la logistique des fêtes et cérémonies municipales. Il exerçait également des fonctions de conception, de réalisation et de suivi des projets portant sur les bâtiments et les espaces verts communaux, et assurait le suivi administratif des budgets ainsi que la veille technique et juridique propre aux services dont il était chargé.

Il ressort également des pièces du dossier, et notamment de la fiche de poste correspondante, que le poste de coordinateur des risques et de la gestion du patrimoine immobilier sur lequel il a été affecté par la décision du 29 décembre 2014 litigieuse consiste à élaborer et suivre des documents techniques relatifs à l'évaluation des risques professionnels et au plan communal de sauvegarde, ainsi qu'à suivre le patrimoine matériel immobilier, sans que ces missions n'impliquent d'encadrer du personnel ni ne

justifient le maintien de la NBI jusqu'alors perçue par l'agent.

Il résulte de ce qui précède que l'affectation de M. C... sur le poste de coordinateur des risques et de la gestion du patrimoine immobilier, emportait, pour l'intéressé, une diminution sensible de ses attributions et responsabilités, et, dès lors, lui faisait grief. Par conséquent, la COMMUNE n'est pas fondée à soutenir que la décision attaquée constituerait une simple mesure d'ordre intérieur insusceptible d'être discutée devant le juge de l'excès de pouvoir.

Il ressort également des pièces du dossier que les relations entre M. C... et sa hiérarchie se sont encore dégradées après le refus du maire de le titulariser dans le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux. En outre, le maire a constaté que des travaux d'installation électrique et de réfection d'un logement au presbytère n'avaient pas été menés complètement à bien par M. C..., sans que les explications avancées par celui-ci à ce propos ne puissent tenir lieu de justifications valables. Il ressort cependant des pièces du dossier que le véhicule jusqu'alors utilisé par M. C... lui a été retiré, sans qu'il ne puisse utiliser un autre véhicule pour se rendre sur les chantiers qu'il supervisait ou suivait.

Il n'est pas contesté que le suivi de la commission de sécurité lui a été retiré sans qu'il n'en soit avisé, de même qu'il a été procédé à l'emport des dossiers se trouvant dans son bureau. Intervenues peu de temps avant la décision contestée, ces faits caractérisent la volonté de l'autorité territoriale de porter atteinte à la situation de M. C..., en l'écartant du service.

Compte tenu de cette intention et de la diminution sensible des attributions et responsabilités de M. C... rappelée au point précédent, la décision revêt, dans les circonstances particulières de l'espèce, le caractère d'une sanction déguisée, qui, n'étant pas au nombre des sanctions disciplinaires prévues par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, ne pouvait lui être légalement infligée.

### **Harcèlement moral et protection fonctionnelle**

Les agissements répétés, dirigés contre M. C... et constatés à partir de l'été 2014, revêtent la nature d'un harcèlement moral, sans qu'à cet égard le classement sans suite de la plainte pénale de l'intéressé ait une incidence sur leur qualification. En refusant implicitement d'assurer à ce dernier la protection fonctionnelle à raison des faits de harcèlement moral dont il était victime, la COMMUNE a donc méconnu les dispositions citées au point 16.

**[CAA de VERSAILLES N° 18VE01121-18VE01125 - 2020-07-02](#)**



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique**



## **LES PLUS :**

**Pensez aux formations interministérielles :**

<http://www.safire.fonction-publique.gouv.fr/>

**La Place de l'Emploi Public :**

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/place-de-lemploi-public>

**Les Concours :**

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/score>

**Identification des métiers de l'Etat :**

<https://odaim.fonction-publique.gouv.fr/>