



**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**



Plateforme régionale d'appui interministériel
à la gestion des ressources humaines

GRAND-EST

VEILLE RH - N°1 - Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – JANVIER – FEVRIER 2021

I) VEILLE DOCUMENTAIRE	5
▶ ACTUALITES COVID-19	5
• Covid-19 – Suspension du jour de carence : à peine actée, déjà prolongée ?	5
• Covid-19 – FPT - Suspension du jour de carence	5
• Covid-19 – FPH – Suspension temporaire du jour de carence aux congés de maladie directement en lien avec la covid-19	6
• 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 28 janvier 2021	7
• Covid-19 – Incitation à l'auto-isolement dans la fonction publique et suspension du jour de carence dans le cadre de la Covid-19	8
• Covid-19 : Lancement d'une plateforme inédite pour les agents qui veulent s'engager pendant la crise sanitaire	10
• Covid-19 - FPT-FPH – Kit Spécial Covid-19 – Mettez à jour vos connaissances et obligations réglementaires – mise à jour le 29/01/2021	11
▶ ACTUALITES RH AU 1 ^{er} JANVIER 2021	12
• Agents publics, vos droits changent au 1 ^{er} janvier 2021 !	12
• Fonction publique – Les changements au 1 ^{er} janvier	13
▶ ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE	14
• « Talents du service public, des mesures concrètes et ambitieuses pour les jeunes.....	14
• Le concours « talents », un essai qui devra être transformé.....	18
• Réforme des épreuves des concours : de bonnes intentions mais une fenêtre de tir quasi inexistante.....	19
▶ TELETRAVAIL.....	20
• Circulaire relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat.....	20
• Télétravail : renforcement du télétravail pour les agents de la fonction publique	20
▶ MANAGEMENT	21
• Boîte à outils pour améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants	21
• « Quelles bonnes pratiques mettre en place pour mieux accueillir, intégrer et accompagner les nouveaux arrivants au sein de la fonction publique ?	23
• « Manager dans l'incertitude »	23
▶ FONDS D'INNOVATION RH.....	24
• Découvrez les lauréats 2021 du fonds d'innovation RH.....	24
▶ MOBILITE PROFESSIONNELLE	28
• Place de l'emploi public fête ses deux ans	28
• Quinze réflexes pour faciliter sa mobilité professionnelle	29
• Les agents de la fonction publique de l'Etat en position de mobilité au 31 décembre 201930	
• Rappel - Mobilité professionnelle : un nouveau guide pour vous accompagner dans votre projet.....	30
▶ EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE	30
• En hausse dans toute la fonction publique, l'emploi augmente un peu plus dans la FPT, selon l'INSEE.....	30
▶ CUMUL D'ACTIVITE.....	31
• Compléter ses revenus dans la Fonction publique : ce qui est possible ! Web-conférence .	31

▶ EGALITE PROFESSIONNELLE	32
• Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : la DGAFP publie son rapport 2019.....	32
▶ REFORME DE L'ETAT.....	33
• 5 ^{ème} Comité interministériel de la transformation publique : tirer les enseignements de la crise pour transformer durablement l'Etat.....	33
• Transformation publique : Matignon annonce la création de 1000 emplois dans les services départementaux de l'Etat.....	37
• Services déconcentrés, simplifications.... en dépit de la crise, la réforme de l'Etat se poursuit.....	37
II) VEILLE JURIDIQUE	40
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES	40
▶ LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE	40
• Loi de transformation de la fonction publique : suppression des conseils de discipline de recours	40
2) JURISPRUDENCE	41
• La DGAFP et le conseil d'Etat publient « L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique ».....	41
• Un agent démissionnaire ne peut affirmer qu'il a été contraint à cette démission alors que la modification de son contrat n'est pas substantielle	42
• Examen professionnel – Le jury est souverain !	43
• Suspension d'un agent en fonction de l'appréciation des faits, pris isolément ou considérés ensemble.....	44
LES PLUS :	44



**Salon de l'Emploi Public du Grand Est
23 au 24 mars 2021
9h à 17h
(consultation libre les 25 et 26 mars 2021)**

Connectez-vous le 23 à partir de 9h00 sur le site :

<http://salonemploi-grandest.fonction-publique.gouv.fr>

S'inscrire : [ici](#)

Intéressé par une mobilité professionnelle ? Envie de donner un nouvel élan à votre carrière, de développer de nouvelles compétences ? Que vous soyez agent de la fonction publique ou en recherche d'informations sur les opportunités de métiers et d'emplois de la fonction publique, le salon virtuel vous propose :

- de découvrir et d'interagir avec près de 50 stands d'employeurs publics (fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière) et de partenaires en faveur de votre mobilité professionnelle
- d'assister à plus de 15 web conférences autour de thématiques pour vous aider à mener à bien vos projets de transition professionnelle
- de bénéficier d'entretiens individuels avec les conseillers mobilité carrière
- de consulter une vidéothèque sur les parcours professionnels et sur les métiers de la fonction publique traduites en langue des signes française

C'est le moment d'agir pour votre projet de mobilité professionnelle !

Information :

<https://salonemploi-grandest.fonction-publique.gouv.fr/upload/presse/information-603fc7c33c59c.pdf?>

Programme des conférences :

<https://salonemploi-grandest.fonction-publique.gouv.fr/upload/presse/conferences-6040d4628dead.pdf>

Espaces de discussion – Experts DGAFP

<https://salonemploi-grandest.fonction-publique.gouv.fr/upload/presse/tchat-dgafp-6040d375af3b2.pdf>

Liste des exposants :

<https://salonemploi-grandest.fonction-publique.gouv.fr/upload/presse/liste-des-exposants-603fc720c8de3.pdf>

I) VEILLE DOCUMENTAIRE

► ACTUALITES COVID-19

- [Covid-19 – Suspension du jour de carence : à peine actée, déjà prolongée ?](#)

Source : *Acteurs publics*, par Bastien Scordia, 8 janvier 2021,

<https://www.acteurspublics.fr/articles/suspension-du-jour-de-carence-a-peine-actee-deja-prolongee>

Le jour de carence est désormais suspendu pour les agents publics positifs au Covid-19. Examiné en Conseil commun de la fonction publique jeudi 7 janvier* et pris en application de la loi de finances pour 2021, le décret actant cette mesure a été publié au Journal officiel, samedi 9 janvier.

Comme prévu, cette suspension ne sera pas rétroactive, au grand dam des organisations syndicales, qui ont profité de la réunion du Conseil commun pour demander la suppression définitive de ce jour de carence. En vain.

Pour rappel, le jour de carence en vigueur dans la fonction publique avait été suspendu pour l'ensemble des arrêts maladie au cours du printemps, et ce jusqu'au 10 juillet. Depuis cette date, les agents publics positifs au Covid-19 voient ainsi leur rémunération suspendue le premier jour de leur arrêt maladie. À la différence des agents cas contacts et symptomatiques (en attente de test), qui sont quant à eux placés en autorisation spéciale d'absence (ASA), avec le maintien de la totalité de leur salaire, donc.

En fonction de la prolongation de l'état d'urgence

La suspension du jour de carence pour les agents positifs au Covid-19 pourrait néanmoins être plus longue que prévu. Lors du Conseil commun, la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, s'est engagée à la prolonger, si nécessaire, au-delà de la date d'échéance fixée par le décret, à savoir le 31 mars.

“*Cela dépendra de la situation sanitaire*”, confirme-t-on dans l'entourage de la ministre. La prolongation probable de l'état d'urgence sanitaire sera par ailleurs un facteur déterminant pour la prolongation de la suspension du jour de carence dans la fonction publique. Selon *Libération*, le gouvernement devrait en effet rapidement présenter un projet de loi pour prolonger cet état d'urgence jusqu'au 1^{er} juin, alors qu'il devait initialement prendre fin le 16 février prochain.

* À l'exception de l'Unsa, qui a émis un avis favorable sur le projet de décret, tous les syndicats se sont abstenus. Les employeurs, dans leur totalité, ont quant à eux émis un avis favorable sur le texte.

- [Covid-19 – FPT - Suspension du jour de carence](#)

Publiés au Journal Officiel du 9 janvier 2021, deux décrets d'application n° 2021-13 et n° 2021-15 en date du 8 janvier 2021 prévoient la mise en application à titre dérogatoire de la suspension du jour de carence prévue par l'article 217 de la loi de finances pour 2021 pour les congés de maladie en lien avec la covid19. Cette dérogation, prévue jusqu'au 31 mars 2021 inclus, s'applique à compter du 10 janvier 2021 (sans effet rétroactif). Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial, il s'agit du décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des

congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés. Le décret détermine les conditions dans lesquelles est mise en œuvre la dérogation temporaire à l'application d'un jour de carence aux congés de maladie directement en lien avec la covid-19. Cette suspension est accordée aux agents publics civils et militaires ainsi qu'aux salariés relevant des dispositions du I de l'article 15 de la loi de finances pour 2018 jusqu'au 31 mars 2021 inclus. Afin d'être placé en congé de maladie sans application du jour de carence, l'agent public ou le salarié doit transmettre à son employeur un arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie en application de la procédure définie à l'article 3 du décret n°2021-13 du 8 janvier 2021. Ainsi, l'arrêt de travail est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le télé-service mis en place à cet effet par la Caisse nationale de l'assurance maladie. Afin de préciser et compléter ce dispositif, la DGCL a publié le 12 janvier 2021 une note d'information relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme cas contact à risque de contamination et des agents présentant des symptômes d'infection au Covid19.

- **[Covid-19 – FPH – Suspension temporaire du jour de carence aux congés de maladie directement en lien avec la covid-19](#)**

Source : publié le 13 janvier 2021, <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gestion-du-personnel-non-medical/Suspension-temporaire-du-jour-de-carence-aux-conges-de-maladie-directement-en-lien-avec-la-covid-19>

Publication au journal officiel du 9 janvier 2021 du décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés.

La suspension du jour de carence s'applique, sans rétroactivité, du 10 janvier 2021 (entrée en vigueur du décret) jusqu'au 31 mars 2021 inclus.

Champ d'application : L'ensemble des agents publics sont concernés :

- Les fonctionnaires et contractuels
- Les personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques.

Conditions : Pour ne pas être soumis à l'application du jour de carence, l'agent public doit disposer :

- d'un test positif de détection du Covid-19 par RT-PCR ou par détection antigénique, le plaçant en congé de maladie.
- Il doit avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie, après déclaration en ligne via le télé-service mis en place à cet effet par la Caisse nationale de l'assurance maladie.

La publication de ce décret ne modifie pas les modalités prévues par l'instruction n° DGOS/RH3/2020/205 du 12 novembre 2020 relative à la prise en compte de l'évolution de la Covid-19 pour les personnels de la fonction publique hospitalière et pour les personnels médicaux exerçant dans les établissements publics de santé. Les personnels non

remplaçables peuvent être maintenus en poste avec des mesures de précaution et d'hygiène renforcées.

De même, l'accès des professionnels de santé à la procédure de télédéclaration de l'Assurance Maladie demeure lié à l'accord préalable de leur établissement et du service de santé au travail.

A noter : Un projet de circulaire spécifique à la fonction publique hospitalière est en cours d'élaboration pour préciser les conséquences de la suspension du jour de carence et encadrer :

- le placement en ASA des agents publics hospitaliers « cas contact » symptomatiques
- le placement en congé de maladie sans application du jour de carence agents en arrêt maladie directement en lien avec la 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 28 janvier 2021](#)

Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/20210128-questions_reponses_FP.pdf

Au sommaire de la suite du Q/R

1. Quelles sont les modalités de recours au télétravail ?
Lien vers le guide télétravail DGAFP/DITP : <https://www.modernisation.gouv.fr/home/guide-teletravail-et-presentiel>
2. Pour les agents exerçant en présentiel, quelles sont les règles relatives à l'environnement professionnel ?
3. Est-il possible de présenter une carte professionnelle comme justificatif pour se rendre sur le lieu de travail ou faut-il une attestation complémentaire de l'employeur ?
4. Quelle est la situation pour les agents identifiés comme « cas contact à risque » ?
5. Quelles sont les règles relatives au jour de carence pour les agents testés positifs ?

Le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 suspend du 10 janvier 2021 au 31 mars 2021 le jour de carence pour les agents publics testés positifs à la Covid-19.

[Lien vers le décret](#)

La circulaire du 12 janvier 2021 relative aux mesures destinées à inciter à l'auto-isolément des agents de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de la Covid-19 décrit le processus.

[Lien vers la circulaire](#)

6. Quelle est la situation pour les agents considérés comme vulnérables ?

Cliquez ici pour consulter la circulaire: <https://www.fonction-publique.gouv.fr/circulaire-10-novembre-2020-relative-a-lidentification-et-aux-modalites-de-prise-charge-des-agents>

7. Quelle est la situation des conjoints des personnes vulnérables ?

8. Quelle est la situation des parents devant assurer la garde de leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège ou encore lorsque son enfant est identifié comme cas contact à risque ?

9. Quelle situation pour les agents dont l'activité est réduite pendant la période de crise sanitaire ?

10. Est-il possible de proroger la durée des périodes de préparation au reclassement – PPR dès lors que la crise sanitaire a pu impacter leur bon déroulement ?

11. Les CHSCT doivent-ils 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 ?

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

13. Les concours et examens sont-ils maintenus ?

14. Les formations sont-elles maintenues ?

[Lien vers la circulaire](#)

15. Pourquoi est-il vivement recommandé de télécharger l'application « Tous AntiCovid » ?

16. La date de validité des ticket restaurant est-elle prolongée ?

17. Les congés bonifiés non pris pendant la crise sanitaire peuvent-ils être reportés ?

- [**Covid-19 – Incitation à l'auto-isolément dans la fonction publique et suspension du jour de carence dans le cadre de la Covid-19**](#)

Source : WEKA, publié le 19 janvier 2021, <https://www.weka.fr/actualite/sante-et-securite-au-travail/article/incitation-a-l-auto-isolément-dans-la-fonction-publique-et-suspension-du-jour-de>

[carence-dans-le-cadre-de-la-covid-19-117479/](#)

Deux circulaires du 12 janvier 2021 de la DGAFP et de la DGCL précisent les mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents publics déclarés cas contact ou présentant des symptômes d'infection liés à la Covid-19. Les dispositions du décret n°2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 y sont explicitées.

Par cette mesure, le gouvernement encourage l'isolement et l'auto-isolement indispensables pour casser les chaînes de transmission du virus et donc de contamination. La circulaire du 12 janvier 2021 de la DGAFP prévoit en effet d'accorder aux agents publics des « autorisations spéciales d'absence liées à la Covid-19 ». Elles sont accordées sous réserve qu'ils ne soient pas en mesure de travailler à distance et dans deux cas seulement : lorsque l'agent public présente des symptômes de l'infection à la Covid-19 et s'engage à réaliser un test dans un délai de deux jours et lorsque l'agent public est identifié comme cas contact à risque de contamination.

Isolement des cas contact déterminé selon la procédure de « contact tracing »

La position administrative de « cas-contact à risque » ne résulte pas d'une auto-déclaration de l'agent mais d'un contact de l'agent par l'assurance maladie dans le cadre du « contact tracing ». L'agent doit donc avoir été approché par téléphone, e-mail ou SMS par l'assurance maladie pour être reconnu « cas-contact à risque ».

En cas de symptômes de la Covid-19, l'agent public remplit le formulaire en ligne mis en place par la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) sur la plateforme « declare.ameli.fr ». Il s'engage également à effectuer un test de détection du Covid-19 dans un délai de deux jours. Pendant cette période et jusqu'aux résultats du test, le chef de service est invité à placer l'agent public en [autorisation spéciale d'absence \(ASA\)](#) selon la circulaire de la DGAFP. La circulaire de la DGCL précise quant à elle, que pendant la durée nécessaire de l'isolement, telle que définie par l'assurance maladie et jusqu'aux résultats du test, l'agent territorial est placé en télétravail et à défaut, en autorisation spéciale d'absence (ASA).

L'autorisation spéciale d'absence (ASA) est obtenue sur présentation du récépissé généré par la plateforme de la Cnam. Si le résultat du test est négatif, l'agent public doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur la plateforme « declare.ameli.fr » et reprendre, dès le lendemain de la réception des résultats du test de détection, l'exercice de ses fonctions. Si l'agent n'a pas réalisé de test après s'être déclaré symptomatique, l'autorisation spéciale d'absence (ASA) doit être requalifiée en absence injustifiée.

Situation des agents testés positifs à la Covid-19

Un agent public testé positif doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur la plateforme « declare.ameli.fr ». Il est alors placé [en congé pour raison de santé](#) par son employeur. Le congé débute à compter du jour correspondant à la date indiquée dans l'arrêt établi et transmis à l'agent par la Caisse de l'assurance maladie.

Depuis la publication du [décret n 2021-15 du 8 janvier 2021](#), la suspension du jour de carence est effective : « l'agent public ou le salarié qui a effectué un test positif de détection du SARS-CoV-2 par RT-PCR ou par détection antigénique inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale est placé en congé de maladie sans application des dispositions du I de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 susvisée, sous réserve d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie en application de la procédure définie à l'article 3 du

décret du 8 janvier 2021 ». Cette mesure prendra fin le 31 mars 2021 alors même que le gouvernement veut prolonger l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1^{er} juin 2021.

Les employeurs doivent veiller au respect de l'application de ces règles. Elles ont vocation à s'appliquer depuis la publication du décret précité relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés. Les dispositions des présentes circulaires sont applicables au sein de la fonction publique de l'État mais de la même façon dans la fonction publique territoriale.

Textes de référence :

[Circulaire 12 janvier 2021 relative aux mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents de la fonction publique de l'État dans le cadre de la Covid-19](#)

[Circulaire du 12 janvier 2021 relative aux modalités de prise en charge des agents identifiés comme cas contact à risque de contamination et des agents territoriaux présentant des symptômes d'infection au SARS-Cov-2](#)

- [**Covid-19 : Lancement d'une plateforme inédite pour les agents qui veulent s'engager pendant la crise sanitaire**](#)

Source : 18/12/2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/plateforme-agents-volontaires>

Administrations et établissements publics sont pleinement engagés dans la gestion de la crise Covid19. Les nouvelles missions qui en découlent impactent fortement leur activité. Pour les soutenir, le ministère de la transformation et de la fonction publiques lance [volontaires.fonction-publique.gouv.fr](https://www.fonction-publique.gouv.fr), une [plateforme inédite](#) qui permet de mettre en relation des administrations qui ont besoin de renfort et des agents qui souhaitent s'engager.

Agents volontaires, comment ça marche ?

Les fonctionnaires et les contractuels de droit public en CDI peuvent se porter volontaires. Ils identifient sur la plateforme [volontaires.fonction-publique.gouv.fr](https://www.fonction-publique.gouv.fr) la mission pour laquelle ils souhaitent intervenir en renfort et en parlent à leur hiérarchie. Une fois obtenu l'accord de la hiérarchie, une convention de mise à disposition est signée entre l'employeur de l'agent et l'administration d'accueil. Elle est prévue pour un mois mais peut être prolongée si cela est nécessaire.

Volontaire à distance ou en présentiel

Les missions proposées par les différentes structures peuvent être réalisées à distance ou en présentiel, selon les nécessités.

Des missions d'ores et déjà disponibles pour les agents volontaires

Des agents du musée du Louvre et du musée d'Orsay expérimentent la phase pilote du dispositif avant son déploiement complet en janvier 2021. 5 agents du musée du Louvre sont ainsi volontaires pour organiser le suivi téléphonique des cas contact sur les sites parisiens de la CNAM. Ils ont bénéficié d'une formation de 2 jours pour être opérationnels et sont mobilisés depuis le 7 décembre.

7 agents du musée d'Orsay renforcent également, depuis le 14 décembre, les équipes de la CNAV qui ont réactivé le dispositif d'appels auprès des personnes âgées en période épidémique.

Ces missions sont proposées sur l'ensemble du territoire, dans tous les départements. **Vous souhaitez prêter main forte à la CNAM et à la CNAV ? Rendez-vous dès à présent sur volontaires.fonction-publique.gouv.fr**

De nouvelles offres dès le mois de janvier 2021

La DINUM et la DGAFP travaillent conjointement sur ce projet. Dès le mois de janvier, toutes les administrations pourront proposer des missions.

- **[Covid-19 - FPT-FPH – Kit Spécial Covid-19 – Mettez à jour vos connaissances et obligations réglementaires – mise à jour le 29/01/2021](https://www.espace-droit-prevention.com/le-point-sur/12-kit-special-covid-19-mis-jour-29-janvier-2021)**

Source : <https://www.espace-droit-prevention.com/le-point-sur/12-kit-special-covid-19-mis-jour-29-janvier-2021>

<https://www.espace-droit-prevention.com/le-point-sur/12-kit-special-covid-19-mis-jour-29-janvier-2021#.YEUDcHnjJ-4>

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-29-janvier-2021>

Une [vidéo](#) de présentation

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

► ACTUALITES RH AU 1^{er} JANVIER 2021

- [Agents publics, vos droits changent au 1^{er} janvier 2021 !](#)

Source : Publié le 4/01/2021 – Weka, <https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article/agents-publics-vos-droits-changent-au-1er-janvier-2021-116245/>

CAP, entretiens professionnels, jour de carence, discipline, PPCR, reclassement statutaire, indemnité de fin de contrat... Prenez connaissance de tous les changements réglementaires RH intervenant au 1^{er} janvier 2021. Ils peuvent influencer votre quotidien professionnel.

CAP : elles ne se prononcent plus sur les avancements de grade et promotions internes

Les avis des CAP sont recentrés à partir du 1^{er} janvier 2021 sur les décisions défavorables. Elles ne se prononceront plus sur les avancements (grade et promotions internes). La contrepartie de ce changement d'attribution est l'obligation pour les employeurs d'avoir adopté avant le 31 décembre 2019 [des lignes directrices de gestion \(LDG\) portant promotion et valorisations des parcours professionnels](#). Ces LDG constituent le socle juridique des avancements de grade et des promotions internes qui seront prononcés en 2021. Les agents pourront bénéficier également, dès ce 1^{er} janvier, d'une assistance syndicale dans les recours administratifs en matière d'avancement de grade et de promotion interne.

Entretiens professionnels : le N+1 n'est plus le seul évaluateur

L'autorité territoriale se voit reconnaître la possibilité de porter des observations sur le compte-rendu de l'entretien professionnel. Cela ouvre la voie à une intervention politique dans le rôle dévolu normalement au N+1.

Suspension du jour de carence pour les arrêts de travail liés à la Covid-19

[Le jour de carence](#) est suspendu pour les arrêts de travail liés à la Covid-19 du 1^{er} janvier 2021 au 16 février 2021 (fin de la période d'état d'urgence). Le secret médical des arrêts de travail est garanti dans le cadre de la démarche mise en place par l'Assurance maladie permettant à l'agent de saisir ses données et de recevoir une attestation ne faisant pas mention de la pathologie. Attention, la suspension du jour de carence doit encore être actée par un décret « courant janvier », après l'entrée en vigueur de la loi de finances.

Suppression des conseils de discipline de recours

[Le décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020](#) supprime les conseils de discipline de recours. La voie d'appel en cas de sanction actée par le conseil de discipline sera désormais directement le tribunal administratif compétent.

PPCR : les revalorisations indiciaires qui étaient prévues au 1^{er} janvier 2020 sont appliquées au 1^{er} janvier 2021

L'ensemble des grades relevant de l'échelle C1 de rémunération sont concernés par cette

revalorisation qui s'applique également à certains emplois de catégorie A : administrateur ; attaché principal ; ingénieur en chef ; ingénieur principal ; attaché principal de conservation du patrimoine ; bibliothécaire principal ; professeur d'enseignement artistique hors classe ; psychologue hors classe ; sage-femme hors classe ; conseiller principal des APS.

Nouveau reclassement statutaire pour les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants

Nouveau reclassement statutaire au 1^{er} janvier 2021 pour [les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs](#) et des éducateurs de jeunes enfants. Les deux premiers grades d'assistant socio-éducatif et d'éducateur de jeunes enfants sont fusionnés.

Une indemnité pour les fins de contrat courts

L'indemnité de fin de contrat s'appliquera aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021. À noter que la durée des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2021 ne sera pas prise en compte pour les contrats renouvelés. En d'autres termes, un contrat conclu en 2020 puis renouvelé en 2021 sera considéré comme un nouveau contrat ouvrant droit à l'indemnité, sous réserve que soient remplies les conditions d'éligibilité relatives au fondement juridique, à la durée et à la rémunération de ce contrat. Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

- [Fonction publique – Les changements au 1^{er} janvier](#)

Source : Rédigé par ID CiTé le 04/01/2021, https://www.idcite.com/Fonction-publique-Les-changements-au-1er-janvier_a52647.html

Le jour de carence est suspendu pour les agents publics touchés par la Covid-19, jusqu'au 16 février 2021, sans effet rétroactif

Article 217 de la loi de finances 2021

Il est possible de déroger à l'application du I de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 1er de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire.

Cette dérogation, applicable aux agents publics et salariés mentionnés au I de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 précitée, ne peut être prévue que pour les traitements, rémunérations et prestations afférentes aux congés de maladie directement en lien avec le risque qui a conduit à la déclaration de l'état d'urgence sanitaire en application de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 précitée.

Un décret (**NDLR / Projet de décret soumis au CCFP du 7 janvier**) détermine les conditions dans lesquelles est mise en œuvre cette dérogation. Il définit également les traitements, les rémunérations et les prestations, les agents publics et les salariés concernés ainsi que le niveau et la durée de la dérogation.

GIPA - Prolongation jusqu'en 2021 de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Le décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat jusqu'en 2021. Il fixe, dans ce cadre, les périodes de référence prises en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2020, puis en 2021.

JORF n°0260 du 25 octobre 2020 - NOR : TFPF2020781D

Pour l'application du [décret du 6 juin 2008 susvisé](#), pour la période de référence fixée du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 3,77 %
- valeur moyenne du point en 2015 : 55,563 5 euros
- valeur moyenne du point en 2019 : 56,232 3 euros
[JORF n°0260 du 25 octobre 2020 - NOR : TFPF2020784A](#)

PPCR : les modifications apportées aux grilles indiciaires au 1er janvier 2021

Au 1er janvier 2021, plusieurs cadres d'emploi vont connaître une revalorisation indiciaire

Source >> [Centre de gestion Seine-et-Marne](#)

Revalorisations indiciaires et modalités de reclassement au 1er janvier 2021

Source >> [Centre de gestion 34](#)

IC CSG - Modification des modalités de réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG)

Le décret prévoit la réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice au 1er janvier de chaque année et en fixe les modalités.

L'article 5 du décret du 30 décembre 2017 est ainsi rédigé : Au 1er janvier de chaque année, si la rémunération mentionnée au premier alinéa du IV de l'article 2 a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution.

Lorsqu'un changement de quotité de travail est intervenu au cours de l'année civile écoulée ou que l'agent a connu une évolution de sa rémunération liée à un congé maladie sur cette même période, l'incidence de ces évolutions est neutralisée pour la réalisation de cette comparaison.

Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2021.

[JORF n°0307 du 20 décembre 2020 - NOR : TFPF2023750D](#)

Indemnité de fin de contrat - Modalités d'attribution dans la fonction publique.

Le décret qui s'applique aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2021 détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique créée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces dispositions sont intégrées aux décrets régissant les principes généraux applicables aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

[JORF n°0260 du 25 octobre 2020 - NOR : TFPF2016393D](#)

Lignes directrices de gestion

La Ministre a rappelé que le calendrier avait été détendu, mais juridiquement comme les CAP perdent leur compétence, le report ne peut être que limité.

[Note de la DGCL](#)

► ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

- [« Talents du service public, des mesures concrètes et ambitieuses pour les jeunes »](#)

Source : 22/12/2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/ecoles-formation/talents-du-service-public>

Textes de référence

[Ordonnance n° 2021-238 du 3 mars 2021 favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines](#)

[écoles de service public](#)

[Décret n° 2021-239 du 3 mars 2021 instituant des modalités d'accès à certaines écoles de service public et relatif aux cycles de formation y préparant](#)

"Notre fonction publique doit redevenir le symbole qu'elle a été durant près d'un siècle : un élément fondateur de notre ascenseur social républicain, un lieu de sens et de service de l'intérêt général. Tous ceux qui aspirent à servir l'intérêt général – qu'ils soient dans les quartiers, dans la périphérie des villes ou dans nos campagnes – doivent avoir cette chance. Il est plus que jamais de notre responsabilité d'aller chercher ces talents partout en France, dans les collèges, les lycées, dans les universités, de lutter contre l'autocensure qui mine leur ambition, de les accompagner vers les concours de notre fonction publique. Notre ambition est de trouver et de former des hauts fonctionnaires qui ressemblent davantage à la diversité sociale et territoriale de notre pays. Tel est le sens des mesures concrètes que le Président de la République annonce ce jeudi 11 février 2021 à l'Institut régional d'administration de Nantes et que je suis fière de porter. C'est un message d'espoir à notre jeunesse, c'est le signe que la promesse républicaine qui récompense le mérite est bien vivante, que notre fonction publique sait se réinventer pour s'enrichir des talents de 2021, dans toute leur diversité."

Amélie de Montchalin, Ministre de la transformation et de la fonction publiques

Le plan **Talents du service public** vise à permettre à chaque jeune d'avoir toutes ses chances d'intégrer la fonction publique.

Ce dispositif ambitieux s'articule autour de deux objectifs :

- lutter contre l'autocensure face aux concours

Le déficit d'information sur les métiers, les modalités et les voies d'accès à la fonction publique conduit à une autocensure des jeunes, même lorsqu'ils sont diplômés d'un cursus universitaire. En effet, une étude de 2016 montre que seul un jeune sur dix en cursus universitaire envisage de présenter un des concours de la fonction publique : 21% estiment que ces concours seraient trop sélectifs et 17% qu'ils ne sont pas suffisamment diplômés pour les concours visés.

- diversifier la haute fonction publique

Les lauréats des concours externes de la haute fonction publique sont moins divers socialement depuis 15 ans. Par exemple la proportion d'élèves de l'Ecole nationale d'administration (ENA) en 2019 ayant un père ouvrier est de 1%. En comparaison, la proportion d'élèves ayant un père exerçant une profession intellectuelle supérieure est en moyenne de 73%.

À l'Institut national des études territoriales (INET), la proportion d'élèves ayant un père exerçant une profession intellectuelle supérieure est en moyenne de 67%.

Pour renverser cette tendance, **Talents du service public** déploient plusieurs mesures pour tous les jeunes dans toute la France.

I Les Cordées au service public

Les **Cordées du service public** sont la déclinaison pour les métiers de la fonction publique des Cordées de la réussite, dispositif favorisant l'égalité des chances porté par le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports. Ce dispositif, qui s'appuie sur des partenariats entre des collèges, lycées et des écoles de service public, vise à **accroître l'ambition scolaire des**

jeunes «encordés», à **lever l'autocensure**, et à les **accompagner** vers les formations et les concours du secteur public.

Le dispositif est **destiné en priorité aux élèves scolarisés en éducation prioritaire ou résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, aux collégiens et lycéens de zone rurale et isolée, et même à des étudiants en licence.**

Les participants bénéficient d'un conseil en orientation personnalisé qui est un puissant levier d'égalité des chances.

Les jeunes des Cordées seront accompagnés par des élèves des écoles de service public ou des fonctionnaires dans leur projet d'orientation et leur découverte des carrières publiques.

Ce programme prendra différentes formes : tutorat, mentorat, stages dans des administrations.

II. Les Prépas Talents



1700 places

Les **Prépas Talents** sont destinées aux **étudiants boursiers les plus méritants de l'enseignement supérieur** pour préparer les concours donnant accès aux postes d'encadrement de la fonction publique. **1700 places seront offertes en 2021.**

Ces classes préparatoires seront présentes sur tout le territoire, intégrées soit à des écoles de service public, soit à des universités, à des instituts d'études politiques, ou à des [CPAG ou IPAG](#).

Elles s'appuient sur le réseau existant des classes préparatoires intégrées des écoles de service public, qui offrent actuellement 700 places. **Un appel à manifestation d'intérêt** est lancé pour les établissements candidats à accueillir ces classes. Les structures intéressées auront jusqu'au 10 mars 2021 pour déposer leur dossier sur le site demarches-simplifiees.fr.

Les étudiants seront sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite, sur la base d'un dossier et d'un entretien tenant compte du parcours du candidat, de ses aptitudes, de sa motivation et de son potentiel.

Les équipes pédagogiques des Prépas Talents seront formées de fonctionnaires et hauts-fonctionnaires qui dispenseront des enseignements professionnalisants.

Chaque étudiant bénéficiera d'un **tutorat renforcé** par des fonctionnaires et hauts-fonctionnaires en postes ou des fonctionnaires stagiaires des écoles de service public, en s'appuyant notamment sur les réseaux associatifs.

La bourse Prépa Talents :

2000 €

en 2020

4000 €

dès la rentrée 2021

Chaque étudiant inscrit en Prépa Talents sera **soutenu financièrement pendant sa formation par une bourse dédiée** afin de pouvoir se consacrer entièrement à cette préparation exigeante. Il pourra également bénéficier d'un soutien pour le logement ou la restauration.

III. Les Concours Talents

**15% de places créées
pour 6 concours dès 2021**

Une nouvelle voie d'accès à **six concours** de la fonction publique (ENA, administrateur territorial, directeur d'hôpital, directeur des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, commissaire de police, directeur des services pénitentiaires) est ouverte à titre expérimental entre 2021 et 2024. Cette nouvelle voie d'accès est destinée aux élèves des Prépas Talents du service public et des classes préparatoires intégrées des trois années précédentes. Le nombre de places dédiées à ce concours sera compris **entre 10 et 15 % des places offertes** aux concours externes.

Quelles sont les écoles concernées ?

L'Ecole nationale d'administration, l'Institut national des études territoriales, l'Ecole des hautes études de santé publique, l'Ecole nationale supérieure de la police et l'Ecole nationale de l'administration pénitentiaire.



IV. Le renforcement du tutorat

Le rôle des tuteurs, qui font figure de « rôles modèles » pour les jeunes, **est essentiel** auprès des élèves et des étudiants des Cordées du service public, comme de ceux des Prépas Talents du service public. Il doit être renforcé.

Les élèves des différentes écoles de service public devront ainsi assurer dès 2021 des actions de tutorat au bénéfice de ces jeunes.

Une nouvelle plateforme verra le jour en avril. Elle visera à mettre en relation les fonctionnaires et hauts-fonctionnaires volontaires avec des jeunes qui souhaitent des informations sur les concours et les métiers de la fonction publique.

- **Le concours « talents », un essai qui devra être transformé**

Source : Acteurs publics, publié par Bastien Scordia, 12/02/2021, <https://acteurspublics.fr/articles/le-concours-talents-un-essai-qui-devra-etre-transforme>

La voie d'accès réservée aux candidats d'origine modeste dans les concours de la haute fonction publique sera mise en œuvre à titre expérimental pour trois ans. À l'issue de cette expérimentation, le dispositif sera évalué avant une éventuelle pérennisation, encore largement hypothétique à ce jour.

Prolongation, modification, généralisation, pérennisation ou abandon pur et simple. Les suites pouvant être données aux expérimentations sont nombreuses. Autant de possibilités qui s'offriront donc à la voie d'accès réservée aux candidats d'origine modeste dans les concours des écoles de la haute fonction publique. Et à son nouveau concours spécial "talents", qui sera créé dès cette année, comme l'a annoncé le président de la République jeudi 11 février

Ces places réservées seront en effet ouvertes à titre expérimental pour une période de trois ans, à savoir jusqu'en 2024. L'expérimentation en question sera actée dans le cadre de l'ordonnance sur la haute fonction publique, prévue d'ici juin et prise sur le fondement de la loi de 2019 de réforme du cadre statutaire des agents publics.

"Une fois arrivée à son terme, elle fera l'objet d'une évaluation de manière, ensuite, à assurer sa potentielle pérennisation par la loi", explique-t-on dans l'entourage de la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, en charge du dossier. Et d'ajouter qu'il *"faut voir"* si la mesure sera réellement *"efficace"* en matière de diversification de la haute fonction publique.

Un vivier à constituer

Le caractère expérimental du nouveau concours était préconisée par le président de section honoraire au Conseil d'État Bernard Stirn, dans une note qu'il avait remise au gouvernement fin 2020 et qu'Acteurs publics s'est procurée. Celui-ci avait été missionné par Amélie de Montchalin pour *"préciser le cadre juridique dans lequel pourrait être assurée, pour les concours externes de catégories A et A+, une diversification des voies d'accès qui permette de parvenir à une diversité sociale et territoriale accrue parmi les cadres de la fonction publique"*

Si Bernard Stirn jugeait *"possible de commencer sans délai à mettre en œuvre"* le nouveau concours, il estimait néanmoins *"nécessaire"* une phase d'expérimentation *"progressive"*. *"Le vivier provenant des nouveaux dispositifs de formation ne peut en effet être constitué de manière immédiate"*, estimait-il en ce sens, en soulignant les *"nombreux avantages"* des expérimentations, et notamment la capacité qu'elles offrent de *"tester des formules innovantes"*. Preuve en est la nouvelle voie d'accès en passe d'être créée simultanément dans les 5 grandes écoles de la fonction publique que sont l'ENA, l'Inet, l'EHESP, l'ENSP et l'Enap.

Le concours spécial “docteurs“ de l’ENA, un concours expérimental lui aussi Institué depuis 2019, sur le fondement de la loi “Fioraso”, le [concours externe spécial](#) d’entrée à l’École nationale d’administration (ENA) réservé aux titulaires d’un diplôme de doctorat n’est en cours d’expérimentation que pour une durée cinq ans. À savoir jusqu’en 2024, la même échéance que celle donnée à l’expérimentation du nouveau concours “talents”. À cette date, ce seront donc 2 concours expérimentaux qui devront être évalués. Avant, peut-être, d’être prolongés, pérennisés ou abandonnés.

- [**Réforme des épreuves des concours : de bonnes intentions mais une fenêtre de tir quasi inexistante**](#)

Source : *Acteurs publics*, publié par Bastien Scordia, le 12/02/2021, <https://acteurspublics.fr/articles/reforme-des-epreuves-des-concours-de-bonnes-intentions-mais-une-fenetre-de-tir-quasi-inexistante>

Une “revue” des épreuves des concours de la fonction publique va être conduite cette année. Objectifs de l’exécutif : “*en réduire le nombre*” et “*éliminer les éventuels biais discriminants*”.

L’exécutif le promet : l’ouverture de la haute fonction publique ne se limitera pas à la seule [création](#) d’une voie d’accès réservée aux candidats d’origine modeste dans les concours des écoles de service public (le nouveau concours “talents”). “*La restauration de l’égalité républicaine dans l’accès aux emplois publics passera aussi par les épreuves de ce mêmes concours*”, indique-t-on ainsi à l’Élysée.

Objectif : avoir des “talents” évalués “à leur juste niveau”. “*Les concours actuels surpondèrent certaines compétences et ignorent d’autres talents et d’autres compétences*”, explique l’entourage d’Emmanuel Macron. *Il y a un travail à faire sur les épreuves des différents concours et sur leur nature.*”

Une “revue” des épreuves des concours de la fonction publique sera ainsi conduite cette année, annonce le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques. L’objectif étant “*d’en réduire le nombre*” mais aussi “*d’éliminer les éventuels biais discriminants*”.

Quelles suites ?

Ces épreuves, et notamment les dissertations, sont en effet souvent pointées du doigt pour leur caractère potentiellement discriminant. Dernières critiques en date à ce sujet : celles de Michel Cosnard, le président des jurys des concours d’entrée 2020 à l’ENA qui, dans son rapport, juge que les épreuves écrites ne sont pas adaptées aux profils des candidats, du concours interne et du troisième concours notamment.

Il juge ainsi qu’un allègement des épreuves écrites du concours interne et du troisième concours “*permettrait certainement d’élargir le vivier de recrutement*” de l’ENA [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#).

Reste désormais à savoir ce que le gouvernement fera de sa “revue”, dont les modalités précises ne sont pas encore arrêtées. “*On mène la revue et on verra quelles en sont les conclusions*”, se borne-t-on à indiquer dans l’entourage de la ministre de la Fonction publique, Amélie de Montchalin. Pas de doute, cependant, que le caractère tardif de cette revue rendra difficile toute réforme d’ici la fin du quinquennat.

Plus de limitation des participations aux concours

C'est l'une des autres nombreuses annonces faites par le gouvernement dans le cadre du volet "Fonction publique" de son plan "Égalité des chances" : les limitations du nombre de participations aux concours des 3 versants vont être supprimées. Pour l'ENA, par exemple, "*nul ne peut concourir plus de trois fois à l'un des concours d'accès ni plus de cinq fois au total à l'ensemble des concours*", stipule le décret de 2015 relatif aux conditions d'accès et aux formations de cette école.

► TELETRAVAIL

- [Circulaire relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat](#)

Le Président de la République a décidé le renforcement des mesures de lutte contre l'épidémie de Covid-19 afin de freiner la propagation du virus.

Le recours au télétravail participe à la démarche de prévention du risque d'infection en limitant les déplacements et la densité des agents dans les locaux professionnels. Il doit être généralisé dès que cela est possible, les administrations et les établissements publics de l'Etat se devant à cet égard d'être exemplaires. Le télétravail doit être la règle pour les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance. Afin de prévenir les risques d'isolement, les agents qui en éprouvent le besoin peuvent, sur demande, se rendre sur site un jour par semaine.

Téléchargez [la circulaire du Premier Ministre](#)

[Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics](#) : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 (*mise à jour le 26 février 2021*)

- [Télétravail : renforcement du télétravail pour les agents de la fonction publique](#)

Source : WEKA, publié le 10/02/2021, https://www.weka.fr/actualite/sante-et-securite-au-travail/article/teletravail-renforcement-du-teletravail-pour-les-agents-de-la-fonction-publique-118751/?utm_campaign=/70/WQ/ZNL0300

Le télétravail est la règle dans toutes les administrations dont les missions le rendent possible pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, avait rappelé mercredi 3 février 2021 la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin. Une circulaire, datée du 5 février, et signée du Premier ministre revient sur ces règles et la généralisation du télétravail dans la fonction publique.

En parallèle, les agents qui pratiquent le télétravail cinq jours par semaine à leur domicile peuvent demander à revenir un jour par semaine sur leur lieu de travail. Cette possibilité de revenir sur le lieu de travail reste dérogatoire. Un accompagnement spécifique de retour à l'activité doit être mis en œuvre.

Publication de deux notes d'information pour renforcer le télétravail dans la fonction publique

[Une note d'information du 8 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique territoriale](#) renvoie aux dispositions de [la circulaire du 5 février 2021 relative au](#)

[renforcement du télétravail dans la fonction publique d'État](#). Les deux textes réaffirment le caractère impératif des règles [en matière de télétravail](#).

Il y est précisé que pour les agents dont les fonctions ne peuvent être qu'accessoirement exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent pas être réalisées [en télétravail](#).

Le dialogue social de proximité avec les partenaires sociaux doit également être entretenu pour la bonne mise en œuvre des règles relatives au télétravail en ayant recours à des conférences téléphoniques ou audiovisuelles. Le comité d'hygiène et de sécurité doit être régulièrement consulté.

Vigilance à l'égard des agents et moyens d'actions pour renforcer le télétravail dans le secteur public

Les circulaires précisent qu'une vigilance renforcée doit être mise en œuvre à l'égard des agents, qu'ils exercent leurs missions sur place ou à distance. Une large diffusion doit être faite à leur attention concernant les outils d'accompagnement et les dispositifs de soutien et d'écoute (lignes téléphonique dédiées).

Ces outils ont pour finalité d'aider les agents et les managers à mettre en œuvre le travail à distance dans les services. Les cadres de la fonction publique sont appelés à prévenir [les risques psychosociaux](#), notamment ceux liés à l'isolement des personnels. Une vigilance particulière des chefs de service est appelée en ce sens.

Un accord encadrant la pratique du télétravail au sein de la fonction publique est attendu pour le mois de juillet 2021. Il aura pour objet de tirer enseignement de la façon dont les employeurs publics ont déployé le télétravail pour faire face à la crise sanitaire dans l'urgence. L'accord permettra d'accompagner les difficultés de fonctionnement identifiées vis-à-vis des managers et des organisations.

Informations complémentaires : [Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 \(mise à jour le 5 février 2021\)](#)

► MANAGEMENT

- [Boîte à outils pour améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants](#)

Source : publié le 21/02/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/boite-a-outils-pour-ameliorer-laccueil-lintegration-et-laccompagnement-personnalise-des-nouveaux>

Recenser et synthétiser les bonnes pratiques ministérielles en matière d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des primo-arrivants, à travers des exemples notamment de diffusion d'une culture commune, d'actions de découverte de la structure, de diffusion d'informations sur les parcours professionnels, d'organisation de rendez-vous de carrière réguliers, de mise en place des fonctions de "réfèrent" pour le nouvel arrivant..., était l'objectif du groupe de travail interministériel, co-piloté par la DGAFP et le ministère des Armées.

Composé de représentants des ministères respectivement chargés de l'économie et des finances,

de l'éducation nationale, des affaires sociales, de l'agriculture, ainsi que des services du Premier ministre (DSAF), il s'est réuni à plusieurs reprises au printemps 2020.

Ces travaux ont abouti à mettre à disposition des acteurs RH onze "fiches actions" qui reprennent les différentes étapes et composantes des dispositifs d'accueil, d'intégration et d'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants. Cinq capsules vidéo à destination des managers viennent compléter la boîte à outils du "onboarding".

Les 11 fiches actions

[Fiche action n°1 : les acteurs de l'accueil de l'intégration et de l'accompagnement des nouveaux arrivants](#)

[Fiche action n°2 : la formalisation administrative et la préparation des conditions matérielles de l'arrivée de l'agent](#)

[Fiche action n°3 : la préparation de l'arrivée du nouvel agent](#)

[Fiche action n°4 : les actions de découverte de son environnement professionnel par le nouvel agent](#)

[Fiche action n°5 : le parcours « découverte métier »](#)

[Fiche action n°6 : l'intégration de l'agent à son nouvel environnement professionnel](#)

[Fiche action n°7 : l'adaptation de l'agent à ses nouvelles missions](#)

[Fiche action n°8 : l'amélioration de « l'expérience collaborateur » des agents](#)

[Fiche action n°9 : comment résoudre les difficultés d'intégration ?](#)

[Fiche action n°10 : organiser des « rendez-vous de carrière » réguliers](#)

[Fiche action n°11 : L'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants à distance](#)

Les 5 capsules vidéo

[« Quel est l'intérêt du «on-boarding» pour le manager ? »](#)

[« On-Boarding – Quels acteurs mobiliser ? »](#)

[« On-Boarding – Comment bien accueillir un nouvel agent ? »](#)

[« On-Boarding – Comment favoriser la bonne intégration d'un nouvel agent ? »](#)

[« On-Boarding – Comment identifier et résoudre les difficultés d'intégration d'un nouvel agent ? »](#)

Pour approfondir ce thème : [consultez également l'atelier de la transformation RH du 25 janvier 2021 : "Quelles bonnes pratiques mettre en place pour mieux accueillir, intégrer et accompagner les](#)

[nouveaux arrivants au sein de la fonction publique ?](#)

Documents associés

- [Cahier de passation - 1.21 Mo](#)
- [Fiche pratique Parcours qualifiant - 131.83 Ko](#)
- [Parcours d accueil - 575.48 Ko](#)
- [**« Quelles bonnes pratiques mettre en place pour mieux accueillir, intégrer et accompagner les nouveaux arrivants au sein de la fonction publique ?**](#)

Source : publié le 10/02/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/quelles-bonnes-pratiques-mettre-place-pour-mieux-accueillir-integrer-et-accompagner-nouveaux-0>

Accueillir, intégrer et accompagner les nouveaux arrivants au sein de la fonction publique : les vidéos et documents de restitution de l'atelier de la transformation RH du 25 janvier 2021 sont en ligne.

Vous y retrouverez l'ensemble des bonnes pratiques partagées par les participants issus des trois fonctions publiques et le retour d'expérience du groupe Orange.

Consulter :

- [La présentation de l'évènement](#)
- [Le livret de restitution](#)
- [Le fonds documentaire](#)

Pour approfondir ce thème : découvrez également notre [boîte à outils dédiée à l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des nouveaux arrivants](#)

- [**« Manager dans l'incertitude »**](#)

Source : publié le 22/12/2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/manager-dans-lincertitude>

Les vidéos du dernier webinaire sont en ligne.

Nouvelles modalités de travail avec le développement du télétravail, réforme de l'organisation territoriale, évolutions concernant le dialogue social ou les parcours professionnels, transformation du recrutement, diversification des profils... La fonction publique se transforme et les managers sont en première ligne de l'accompagnement de ces évolutions, mais également des incertitudes qui les accompagnent.

Dans le cadre de son Ecole du Management et des Ressources humaines (EMRH), la DGAFP a organisé, le mercredi 9 décembre 2020, un webinaire ayant pour thème : "Manager dans

l'incertitude".

Pour ces encadrants, chargés de donner de la visibilité et de mobiliser leurs équipes dans des environnements toujours plus mouvants, la capacité de prévoir et de se projeter est un exercice complexe.

Pour autant, si la transformation et l'incertitude sont souvent source d'inquiétude voire de tensions pour les équipes, ces situations doivent être appréhendées comme autant d'opportunités :

- Opportunité, de se remettre en question, de faire évoluer ses pratiques managériales et d'innover ;
- Opportunité, également, de revoir les circuits de prise de décision au plus proche du terrain
- Opportunité d'accélérer la diversification des profils recrutés, afin de renforcer la résilience et l'efficacité de ses équipes.
- Opportunité, enfin, de développer de nouvelles compétences, de revoir sa posture et de repenser son rôle de management pour servir au mieux ses collaborateurs, en acceptant de ne pouvoir tout contrôler.

En effet, si les contextes d'incertitudes engendrent de fortes attentes de la part des agents vis-à-vis de leurs managers – visibilité, confiance, assurance – ils peuvent également être l'occasion de permettre à ces équipes de développer leur autonomie, leur adaptabilité et surtout leur créativité face aux contraintes.

Un objectif ambitieux, ainsi qu'une posture nouvelle à identifier puis à faire sienne.

Consulter :

- [Le programme](#)
- [Le livret de restitution](#)
- [Le fonds documentaire](#)

► FONDS D'INNOVATION RH

- [Découvrez les lauréats 2021 du fonds d'innovation RH](#)

Source : publié le 5/02/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/decouvrez-laureats-2021-fonds-dinnovation-rh>



Dans le cadre de la campagne 2021 du Fonds de soutien à l'innovation RH dans la fonction publique (FIRH), le comité de sélection a examiné 71 dossiers et retenu 46 projets qui vont bénéficier d'un accompagnement de la DGAFP.

Le FIRH, fonds de soutien à l'innovation RH dans la fonction publique a été créé en 2017, reconduit chaque année en raison de son succès et de l'engouement qu'il suscite pour impulser, dynamiser et fédérer des initiatives innovantes.

Dans le cadre de la campagne 2021 du Fonds de soutien à l'innovation RH dans la fonction publique (FIRH), le comité de sélection a examiné 71 dossiers et retenu 46 projets qui vont bénéficier d'un accompagnement de la DGAFP.

Le FIRH, fonds de soutien à l'innovation RH dans la fonction publique a été créé en 2017, reconduit chaque année en raison de son succès et de l'engouement qu'il suscite pour impulser, dynamiser et fédérer des initiatives innovantes.

46 nouveaux lauréats

Le comité de sélection du FIRH s'est réuni pour examiner 71 candidatures dans le cadre de l'appel à projets. Composé de représentants de la DGAFP, de la DITP, de la DMAT et de PFRH, le comité de sélection a retenu 46 projets.

la campagne 2021 portait sur trois thématiques :

- l'accompagnement RH des agents,
- les méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement,
- l'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH.

Thématique 1 : Accompagnement RH des agents

- Incubateur de talents
- Indicar'
- Télébox : l'escape game du télétravail

- Développer, entreprendre
- Bienvenue à Bord d'Université Côte d'Azur
- Observatoire des "Travailleurs expérimentés"
- Création de modules de formation digitaux RenoIRH (vague 2)
- Innovation dans la diversité du recrutement des services publics
- SARI
- Jeu sérieux de sensibilisation des agents publics à la lutte contre la corruption
- Les Uns visibles
- RHebond : Comment ne pas vous perdre dans la jungle de la création / reprise d'entreprise ou d'activité ?
 - web App - Intégration• Révéler le potentiel des recruteurs publics
 - Mise en place d'un portail numérique d'intégration des nouveaux arrivants
 - LEgs de Compétences des Agents Publics normands (LeCAP normand)
 - Création d'un Club des assistant(e)s, un nouveau parcours d'accompagnement pour les secrétaires/assistant(e)s de la DG Trésor
- Télétravail, le jeu en ligne
- Des métiers passionnants, fruit d'expériences d'exception en Guyane
- Cocopassion: développer les réseaux informels pour stimuler l'entraide entre les agents
- Facilita(c)tion, faire participer pour mieux agir : une nouvelle compétence pour les agents publics
- Déploiement d'un dispositif d'onboarding digital au sein de l'université d'Angers

Thématique 2 : les méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement

- Les transform'acteurs de la Fonction Publique
- Transformation de la démarche managériale
- La culture digitale au sein des équipes, un facteur essentiel de partage et d'agilité.
- Vers une évolution de nos modes d'organisation et de nos pratiques managériales
- Vers une immersion avec nos usagers dans les réalités virtuelle et augmentée

- Vers une DSDEN apprenante
- Réinventons nos espaces de travail collaboratifs
- DiscoPass
- Ansanm, annou jwé san fè wol (Ensemble, jouons sans faux semblant)
 - Expérimentation d'un accompagnement managérial sur mesure dès la constitution d'une équipe dans un nouveau service
- Management innovant en Gendarmerie
- Professionnalisation des encadrants dans la conduite d'agents en télétravail
- Assistance à maîtrise d'ouvrage pour la création d'une "salle de remue-méninges"
- Ecole de l'Innovation managériale 2021 : d'un portage de projet de transformation à un projet de transformation managériale
- Accompagner les cadres intermédiaires dans la conduite du changement
- Repenser les organisations et le management en développant une culture RH innovante, participative et créative

Thématique 3 : Appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH

- Amélioration continue de la qualité de service des 8 secrétariats généraux communs de Bourgogne Franche-Comté
- Outils de pilotage de la performance globale au sein des SDIS de France, à l'aune de l'EFQM 2020
- La Grande Equipe
- Management de projet - motion design
- Professionnalisation des recruteurs à la DIRM NAMO
- Repenser une culture commune du service public de proximité en milieu rural au sein d'un Espace France Service
- Projet d'organisation de la future DDETS63
- "Digital-DDTM34 mais pas que"
- Place des Talents

Ces projets feront l'objet d'un accompagnement de la DGAFP et auront vocation, une fois terminés, à alimenter la [Bibliothèques des initiatives RH](#).

► MOBILITE PROFESSIONNELLE

- [Place de l'emploi public fête ses deux ans](#)

Source : publié le 20/02/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/place-de-lemploi-public-fete-deux-ans>

Lancée le 22 février 2019, [Place de l'emploi public](#) compte aujourd'hui près de 38 000 offres d'emploi. La plateforme est devenue le site de référence pour le recrutement au sein de la fonction publique.

Destiné aux agents qui souhaitent faire une mobilité et à toute personne en recherche d'emploi, [Place de l'emploi public](#), qui vient de fêter sa deuxième année, leur propose près de 38 000 offres disponibles en permanence. 200 000 personnes sont inscrites sur la plateforme. Elle constitue le premier site de diffusion d'offres d'emploi du secteur public.

En 2020, de nouveaux services et de nouvelles fonctionnalités

En 2020, le site a été sélectionné pour intégrer les 250 mesures phares de l'Etat. Depuis un an, ses fonctionnalités se sont améliorées et de nouveaux services sont offerts : une application smartphone ([Apple Store](#) et [Google Play](#)) est disponible pour découvrir les offres d'emploi proches de chez vous grâce à la géolocalisation. L'application a d'ailleurs rencontré un vif succès puisqu'elle a été téléchargée plus de 35 000 fois.

[Place de l'emploi Public](#) a également noué divers partenariats pour contribuer à la diversification des recrutements dans la fonction publique en permettant de publier des offres d'emploi public sur d'autres sites de recrutement : [MozaikRH](#), [1 jeune 1 solution](#), [Pôle emploi](#).

Une plateforme 100% accessible

Afin de toujours mieux répondre aux attentes des usagers, Place de l'emploi public a bénéficié d'un appui des experts de la [DINUM](#) (Commando UX). Un des objectifs était de rendre le site totalement accessible aux personnes en situation de handicap. Objectif atteint ! A l'occasion de son deuxième anniversaire, Place de l'emploi public vient d'obtenir un score de 100% de conformité au référentiel d'accessibilité des offres d'emploi, ce qui constitue une belle victoire d'inclusion numérique qui permet de prendre en compte tous les utilisateurs dans l'accès aux emplois publics.

Des évolutions à venir en 2021

En 2021, les évolutions du site auront pour objectifs de continuer à mieux répondre aux attentes des usagers à travers notamment l'amélioration du parcours utilisateurs (une nouvelle version de la plateforme sera disponible à l'été 2021) et la mise à disposition d'informations utiles sur les métiers, les employeurs et les modalités de recrutement.

- **[Quinze réflexes pour faciliter sa mobilité professionnelle](#)**

Source : <https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article/quinze-reflexes-pour-faciliter-sa-mobilite-professionnelle-117586/>, par Marie Gasnier, posté le 20/01/2021

La DGAFP a conçu un guide méthodologique pour aider les agents à entreprendre un projet de mobilité professionnelle. Très concret, il fournit un premier niveau d'informations et de conseils, à compléter si possible par un accompagnement personnalisé.

Que ce soit volontairement ou dans le cadre d'une réorganisation de service, qu'il soit ou non déjà accompagné par un conseiller, l'agent qui entreprend **une démarche de mobilité professionnelle** doit la préparer pour la réussir. Dans cette optique, la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique) a conçu un guide méthodologique, intitulé « [Agir pour son projet de mobilité professionnelle](#) », qui fournit un premier niveau d'informations et de conseils. Le guide propose deux programmes de réflexion et d'action ; le premier vise à immerger l'agent dans sa démarche de mobilité, le second présente les « rôles-clés » qui jalonnent son parcours (révélateur, prospecteur, candidat...). En fonction de l'avancement de sa réflexion et de ses besoins, l'agent peut consulter cet outil « à la carte » car il offre un cadre de référence et des repères applicables à tous les projets, présentés de façon concrète : méthodes, informations, conseils, outils d'auto-analyse, services numériques gratuits...

La DGAFP préconise notamment quinze réflexes pour faciliter [la mobilité](#). Ainsi, l'agent devra s'accorder un temps de réflexion suffisant avant de définir son projet et d'entreprendre une démarche de recherche d'emploi, afin de faire le point sur sa situation, sa carrière, ses compétences... Dès la phase de réflexion, il devra retranscrire les premiers éléments lui permettant de se projeter dans une démarche de mobilité. Il conviendra également d'organiser celle-ci autour d'actions à conduire, d'échéances à respecter et de moyens à mobiliser. L'agent devra vérifier que ses hypothèses de mobilité sont réalistes (compétences, contraintes personnelles...) et réalisables (niveau d'emploi, bassin d'emploi visé...). Tout au long du parcours, il devra rechercher les informations nécessaires, en particulier pour répondre aux questions des recruteurs : métiers, environnements professionnels, administrations d'emploi, passerelles et aires de proximité métiers, services offerts pour la démarche, mécanismes de mobilité.

C'est seulement une fois les conditions et les informations réunies que l'agent pourra valider son hypothèse de projet de mobilité ; d'où l'importance de prévoir si possible un projet alternatif. Par ailleurs, il aura intérêt à mobiliser son réseau socioprofessionnel pour obtenir des conseils ou un appui, et à utiliser les outils mis à disposition par l'administration. Un autre réflexe important consiste à adopter une méthodologie de recherche, en ciblant notamment parmi [les milliers d'offres du marché de l'emploi public](#) celles qui sont le plus en adéquation avec le projet visé.

Bien entendu, le curriculum vitæ et la lettre de motivation devront être parfaitement rédigés pour passer la première sélection du recruteur. Ensuite, l'entretien de recrutement étant le point d'orgue du processus, le futur candidat devra identifier les différents points de vigilance à connaître et s'entraîner pour se sentir en confiance devant le recruteur. L'agent aura du reste tout intérêt à rechercher un accompagnement personnalisé pour préparer cette étape-clé, en fonction de ses besoins propres. Enfin, dernier conseil : une fois recruté, l'agent devra s'approprier des gestes professionnels pour s'intégrer dans le nouvel environnement de travail et appréhender son futur poste.

Tout ceci ne remplace pas des conseils et un suivi personnalisés : le guide de la DGAFP n'est qu'un outil générique. Les conseillers et professionnels en mobilité-carrière peuvent s'y référer pour orienter les agents qu'ils accompagnent et les administrations peuvent l'intégrer dans leur offre de service à destination de leurs agents. Accessible en ligne, il sera régulièrement actualisé et enrichi

par les contributions des utilisateurs.

- [**Les agents de la fonction publique de l'Etat en position de mobilité au 31 décembre 2019**](#)

Source : publié le 28/01/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/agents-de-la-fonction-publique-de-letat-position-de-mobilite-au-31-decembre-2019>

Au 31 décembre 2019, la part des fonctionnaires civils gérés par un ministère qui n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine progresse légèrement à 7,4 % contre 7,2 % en 2018. Les deux principales positions de mobilité sont les détachements, représentant 41,2 % des fonctionnaires en mobilité et les disponibilités 37,2 %. Les ministères de l'Agriculture et de l'Alimentation et de la Transition écologique et solidaire ont de loin la part la plus élevée de leurs fonctionnaires en position de mobilité (33,6 % et 28,8 %) en raison d'un recours important à la position normale d'activité.

[Les agents de la fonction publique de l'État en position de mobilité au 31 décembre 2019](#)

[Les agents de la fonction publique de l'État en position de mobilité au 31 décembre 2019 : données complémentaires](#)

- [**Rappel - Mobilité professionnelle : un nouveau guide pour vous accompagner dans votre projet**](#)

Source : 24/11/2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/mobilite-professionnelle-nouveau-guide-pour-vous-accompagner-dans-votre-projet>

La DGAFP développe de nouveaux outils pour les agents afin de les aider à piloter leur parcours professionnel. Le nouveau guide intitulé "[Agir pour son projet de mobilité professionnelle](#)" est conçu pour répondre aux besoins pratiques de ceux qui envisagent une mobilité. Il vise à accompagner, à un premier niveau d'informations et de conseils et sur la base de deux programmes de réflexion et d'action, chaque agent dans la construction de son projet de mobilité.

Le contenu de ce guide est spécialement conçu pour s'adapter aux différents usages des agents en démarche de mobilité. Il propose deux programmes : une immersion dans la démarche de mobilité avec des réflexes et idées clés à garder à l'esprit tout au long de son projet et 10 rôles-clés à explorer en fonction de son besoin (révélateur, préfigurateur, pilote, narrateur, animateur, prospecteur, auteur, candidat, opérateur et fondateur).

[Télécharger le guide](#)

► EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- [**En hausse dans toute la fonction publique, l'emploi augmente un peu plus dans la FPT, selon l'INSEE**](#)

Source : WEKA, par Marie Gasnier, publié le 22/01/2021, <https://www.weka.fr/actualite/fonction->

[publique/article/en-hausse-dans-toute-la-fonction-publique-l-emploi-augmente-un-peu-plus-dans-la-fpt-selon-l-insee-117383/](https://www.weka.fr/actualite/weka-tv/web-conferences/completer-ses-revenus-dans-la-fonction-publique-ce-qui-est-possible-117809/)

En 2019, l'emploi a augmenté dans les trois versants de la fonction publique. Dans la fonction publique territoriale, après une baisse consécutive de trois ans, la hausse de l'emploi s'est élevée à 0,5 %.

Après avoir baissé de 0,4 % entre 2017 et 2018, l'emploi dans la fonction publique a connu une hausse de 0,3 % en 2019, revenant ainsi quasiment à son niveau antérieur, selon [une étude de l'Insee](#) publiée en décembre 2020. Cela représente 17 400 agents supplémentaires, qui portent ainsi la fonction publique à 5,66 millions de salariés, [contrats aidés](#) compris. Or, la baisse du nombre de contrats aidés entamée en 2018 s'étant poursuivie dans les trois versants de la fonction publique (27 100 de moins en 2019, soit une baisse de 34,4 %), les autres effectifs ont donc augmenté davantage. Les contrats aidés étaient 44 500 de plus en 2019 soit + 0,8 %, après une hausse de 0,7 % en 2018. Fin 2019, l'ensemble de la fonction publique comptait 51 700 contrats aidés ; une partie des anciens bénéficiaires de ces contrats étaient encore dans la fonction publique en 2019, en tant que contractuels de droit public. En équivalent temps plein, le volume annuel de travail, contrats aidés compris, a augmenté de 0,3 %, après avoir baissé de 0,4 % en 2018.

Après deux années de quasi-stabilité, l'emploi de la fonction publique de l'État retrouve une hausse modérée en 2019 (+ 0,2 %). L'Insee note que le nombre de [contractuels](#) a surtout beaucoup augmenté dans les établissements publics (+ 28 600 emplois, soit + 2 %), compensant la baisse de 18 600 contrats aidés, notamment dans les établissements des ministères en charge de l'Enseignement. À l'inverse, l'emploi diminue légèrement dans les ministères (- 0,3 %). C'est le cas, en particulier, à l'Éducation nationale (- 5 100 emplois, soit - 0,5 %), dans les ministères économiques et financiers (- 1 400 emplois, soit - 1 %) ainsi qu'à l'environnement et au logement (- 1 000 emplois, soit - 2 %).

Dans [la fonction publique territoriale](#), qui avait connu une baisse consécutive pendant trois ans, l'emploi augmente de 0,5 % en 2019, y compris pour les contrats aidés. C'est une progression un peu supérieure à celle de la fonction publique dans son ensemble qui s'élève à 0,3 %, rappelons-le. Régions et départements affichent une baisse apparente de l'emploi, de 0,7% ; il s'agit en réalité d'un jeu d'écritures, conséquence de la fusion du département et de la commune de Paris, qui sont regroupés sous l'entité Ville de Paris depuis le 1^{er} janvier 2019 – classée avec les communes. Ce regroupement est donc à l'origine d'une partie de la hausse de l'emploi de 0,8 % relevée dans le secteur communal. À noter également que dans le secteur communal, hors Paris, l'emploi progresse de 0,5 % ; c'est davantage que dans les régions et départements où l'augmentation est seulement de 0,4 %.

Enfin, dans la fonction publique hospitalière (FPH), l'emploi a augmenté dans les hôpitaux (+ 0,2 %) et dans les établissements médico-sociaux (+ 1,2 %). Au total, la hausse des effectifs de la FPH en 2019 s'élève à 0,3 %, après avoir baissé de 0,2% en 2018.

► CUMUL D'ACTIVITE

- [Compléter ses revenus dans la Fonction publique : ce qui est possible ! Web-conférence](#)

Source : <https://www.weka.fr/actualite/weka-tv/web-conferences/completer-ses-revenus-dans-la-fonction-publique-ce-qui-est-possible-117809/>

Vous avez manqué notre web-conférence interactive, en partenariat avec la CASDEN Banque Populaire, et l'ANDRHDT relative "au complément de revenus dans la Fonction publique : ce qui est possible". Visionnez le replay !

Dans un contexte tendu et complexe, un complément de revenus sera toujours le bienvenu et même espéré.

Avec un point d'indice, dont dépend principalement la rémunération des fonctionnaires et contractuels, gelé depuis plus de trois ans et qui le restera à priori jusqu'en 2022, la hausse de la CSG, des salaires en baisse dans la Fonction publique territoriale, une protection sociale complémentaire toujours à la peine... les fins de mois des agents publics ne sont en effet pas toujours heureuses, loin des idées reçues. Et la crise actuelle n'est pas pour arranger la situation et leur pouvoir d'achat.

La loi n'exclut pas le cumul d'activités dans la Fonction publique, mais encore faut-il connaître le champ des possibles et les règles entourant cette possibilité ouverte aux titulaires comme aux contractuels. Au fil des années, le cadre a oscillé entre rigueur et tolérance relative.

Nos intervenants : **Pierre-Yves Blanchard**, Directeur général adjoint Centre interdépartemental de gestion de la Grande Couronne ; **Aurélia de Portzamparc**, Directrice des ressources humaines Communauté d'agglomération Pau Béarn Pyrénées – Ville de Pau et **Estelle Chevassu**, Journaliste - Membre du Réseau Service Public.

► EGALITE PROFESSIONNELLE

- [Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : la DGAFP publie son rapport 2019](#)

Source : WEKA, publié le 3/02/2021, par Marie Gasnier,

https://www.weka.fr/actualite/parite/article/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la-fonction-publique-la-dgafp-publie-son-rapport-2019-118192/?utm_campaign=/70/WQ/ZNL0100

Dans son sixième rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la DGAFP présente diverses initiatives prises dans les collectivités pour mieux prendre en compte les carrières féminines dans la fonction publique. Illustration avec le conseil régional de Bretagne et le pays de Grasse.

Inégalités salariales, mixité des métiers, agissements sexistes... [Le sixième rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#), publié en décembre 2020, présente plusieurs exemples d'actions, prises par les employeurs pour faire progresser la place des femmes, qui représentent les deux tiers des emplois publics. « Car, au-delà de la loi et des textes réglementaires, le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par un changement culturel, qui doit être le fruit d'une prise de conscience de chaque citoyen et par chaque agent public. Les nombreux outils dont nous disposons sont autant d'opportunités à disposition de nos agents publics et des employeurs publics pour qu'ils deviennent eux-mêmes acteurs de ce changement de paradigme », précise Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques en préface de ce document de plus de 400 pages, qui offre un tableau chiffré exhaustif de l'égalité professionnelle en 2019.

Depuis 2018, la communauté d'agglomération du pays de Grasse (Alpes-Maritimes, 23 communes,

530 agents dont 70 % de femmes) sensibilise ses agents aux questions de genre. Une approche transversale, en mode projet, et des outils spécifiques ont permis d'accompagner tous les services avec des actions pragmatiques et de co-construire un plan d'actions triennal décliné en fiches-actions thématiques : la collectivité employeur public (5 fiches) et la collectivité porteuse de politiques publiques (18 fiches). Les actions sont variées : intranet dédié à l'égalité Femmes-Hommes et à la prévention du sexisme (méthodologie, outils de reporting et d'évaluation, tutoriel, texte législatifs...); exposition libre de droits proposée aux partenaires et aux entreprises sur vingt portraits de professionnels issus du territoire (« Osez la mixité »); formation des agents pour « accompagner dans l'emploi sans stéréotype », nomination d'une chargée de mission Égalité Femmes-Hommes, formation des encadrants à la prévention des violences sexistes... Après avoir signé en 2019 la charte d'engagement du Club égalité des Alpes-Maritimes dans la fonction publique, le pays de Grasse est devenu un territoire pilote d'expérimentations pour des projets égalitaires associant les services de la collectivité, les partenaires et les institutions.

Les actions doivent répondre à des situations vécues par les agents ou constatées dans les services ; en effet, la méconnaissance ou le déni des inégalités sont fréquents. En outre, l'absence d'outils adaptés peut freiner ou empêcher toute initiative. Les agents doivent être formés et informés régulièrement. De plus, un budget est nécessaire pour mener à bien la démarche et les expérimentations, qui nécessitent souvent de recourir à des experts. Comme pour tout projet d'envergure, le portage politique est essentiel.

En 2018, le conseil régional de Bretagne (4 081 agents, 56 % de femmes) a adopté un plan pour répondre à trois objectifs : développer une culture interne de l'égalité^[SEP], développer l'égalité dans la gestion des ressources humaines^[SEP], favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle. La collectivité s'est engagée sur le sujet dès 2004, aussi bien dans ses politiques externes qu'en interne. Distinguée par [le label Égalité professionnelle de l'Afnor](#) en 2011, en 2014 et en 2019, la région est engagée dans une démarche d'amélioration continue sur l'égalité professionnelle. Soumis à concertation, son plan d'action 2019-2023 a notamment été présenté et discuté avec les représentants du personnel auxquels sont régulièrement présentés des points d'étape.

Les trente et une actions du plan contribuent à ancrer, au sein de la collectivité, la diffusion d'une culture commune de l'égalité, et créent une obligation de progresser sur tous les champs de l'égalité. Pour y parvenir, la collectivité bénéficie d'un portage politique fort : engagement du président, délégation à une vice-présidente en charge de la politique égalité et innovation sociale, accompagnée d'une élue régionale dédiée à l'égalité professionnelle. La direction générale est constamment investie sur le sujet auprès de la DRH. Mais l'appropriation des enjeux par l'ensemble des agents (encadrants et managers notamment) et la déclinaison de l'égalité au quotidien envers les agents représentent un travail permanent et au long cours. Un audit de l'Afnor a ainsi relevé un affichage insuffisant dans les locaux, au siège du conseil régional en particulier. Des référents territoriaux, nommés en 2019, constituent des relais de mise en œuvre auprès des équipes d'agents réparties sur tout le territoire. La mise en œuvre du plan d'action sera évaluée par une vingtaine d'indicateurs de suivi, présentés et analysés au sein du rapport égalité (RADD) annuel.

► REFORME DE L'ETAT

- [5^{ème} Comité interministériel de la transformation publique : tirer les enseignements de la crise pour transformer durablement l'Etat](#)

Source : <https://www.modernisation.gouv.fr/transformation-publique/comites-interministeriels-de-la-transformation-publique/article-citp>



Face à la crise inédite que nous traversons, le Premier ministre a rappelé la formidable mobilisation des agents publics. Ce 5e CIP s'inscrit autour de deux impératifs : la territorialisation et la bonne mise en œuvre des politiques publiques.

Deux fois par an, les membres du Gouvernement se réunissent lors du CIP pour rendre compte de leurs actions en matière de transformation publique. Lors de ce 5e CIP, le premier Ministre a réaffirmé son objectif : faire en sorte que l'État soit à la fois plus proche, plus simple et plus efficace.

Pour l'atteindre, quatre priorités ont été définies :

- **Réquiper les services de l'État dans les territoires**, notamment les préfets, qui bénéficieront d'une plus grande latitude en matière budgétaire et de ressources humaines. Dès 2021, 2 500 emplois seront créés dans les services départementaux pour rééquiper les administrations au plus près du terrain.
- **Mettre l'accent sur la mise en œuvre des réformes et sur le « dernier kilomètre » en partant du terrain** : citoyens, usagers des services publics, agents, élus locaux doivent être des acteurs clés de la transformation de l'action publique. Le baromètre des résultats de l'action publique permet d'ores et déjà à chaque citoyen de mesurer l'impact et la progression des réformes engagées à l'échelle de chaque département dans sa vie quotidienne.
- **Simplifier la vie des Français en simplifiant les démarches et la communication administratives**. Ainsi, 10 démarches et 100 formulaires seront simplifiés significativement avec un impact mesurable en janvier 2022. Ce travail permettra d'améliorer la qualité de service pour les usagers, les conditions de travail des agents et in fine, de faire progresser l'efficacité de l'action publique.

Responsabiliser les agents publics en leur donnant plus de marges de manœuvre. Une réforme structurelle de l'organisation financière au sein des ministères est lancée de façon à réduire les contrôles a priori et d'introduire plus de souplesse.

[Télécharger le dossier de presse](#)

Ces orientations se traduisent dans 12 engagements concrets, dont l'application et la mise en œuvre seront suivies par les équipes Direction interministérielle de la transformation publique (DITP) :

- **Engagement 1 : Une feuille de route interministérielle sera établie pour chaque préfet, de région ou de département, et servira de base à l'évaluation de ces derniers.** Chaque

département fera l'objet d'un plan d'actions interministériel sur 3 ans qui déterminera les objectifs et les échéances prévues en matière d'action publique et de réformes. Les ressources humaines et les moyens financiers seront adaptés par territoire.

- **Engagement 2 : Les créations nettes d'emploi seront prioritairement dirigées vers l'échelon départemental. En 2021, 2 500 emplois seront créés dans les services départementaux sans augmentation globale des effectifs de l'Etat. La démétropolisation sera poursuivie et amplifiée.** Le Gouvernement a décidé de réarmer les territoires. L'objectif : faire du département le principal échelon de l'action publique de la vie quotidienne des Français, en s'appuyant sur le couple Maire-Préfet.
- **Engagement 3 : Les services déconcentrés disposeront de marges de manœuvre accrues en matière financière et RH pour adapter leur organisation et leurs ressources aux besoins des territoires.** La déconcentration budgétaire est renforcée pour donner un maximum de visibilité aux territoires, en contrepartie d'un dialogue de gestion renforcé. En matière de ressources humaines, l'objectif est de prendre à terme 90 % des décisions individuelles concernant les agents publics au niveau local.
- **Engagement 4 : De l'expertise supplémentaire et de l'ingénierie seront déployées pour porter ou accompagner les grands projets dans les territoires.** Les services déconcentrés de l'Etat pourront disposer d'une affectation d'experts de haut niveau et/ou des directeurs de projet pour conduire des projets territoriaux complexes. L'Agence nationale de cohésion des territoires (ANCT) poursuivra ses actions en matière d'ingénierie territoriale en appui aux collectivités territoriales.
- **Engagement 5 : Le baromètre des résultats de l'action publique sera mis à jour tous les trimestres et sera étendu à au moins 40 réformes d'ici juillet 2021. Dès avril, le baromètre sera enrichi de 11 nouvelles réformes prioritaires.** Avec [ce baromètre des résultats](#), accessible à tous les Français et décliné jusqu'à la maille départementale, le Gouvernement impulse une méthode nouvelle : piloter l'action publique depuis les ministères jusqu'au dernier kilomètre en fonction de leur impact dans la vie quotidienne des Français
- **Engagement 6 : Une politique publique de la donnée ambitieuse sera mise en œuvre par tous les ministères pour mieux exploiter, ouvrir, partager et valoriser les données publiques, au bénéfice de la transparence et de l'efficacité de l'action publique** Chaque ministère sera chargé de décliner une feuille de route ambitieuse en matière de valorisation des données de son périmètre, en s'appuyant sur une gouvernance renouvelée et plus efficace. L'État prendra une charte d'engagement sur le traitement des demandes de données des chercheurs, et renforcera sa politique de ressources humaines dans le domaine de la donnée.
- **Engagement 7 : 10 démarches et 100 formulaires administratifs verront leur simplification accélérée dans les 12 mois avec un impact mesurable en janvier 2022.**

Simplification accélérée de 10 démarches emblématiques jugées trop complexes par leurs usagers, particuliers ou entreprises, comme par les agents et de 100 formulaires administratifs avec un objectif clair de résultat (réduction des délais ou du nombre de documents à fournir, numérisation renforcée...).

- **Engagement 8 : Un accès téléphonique sans surfacturation sera garanti pour tous les services publics. Tous les sites internet publics afficheront un numéro pour pouvoir être contactés par téléphone. Les réseaux s'engagent à converger vers un taux de décroché de 85%.** Le canal téléphonique reste un moyen de contact privilégié des Français avec les services publics. Il est en effet le premier canal de report en cas de difficulté sur les autres canaux (source DITP).
- **Engagement 9 : Le partage d'information entre administrations sera accéléré pour simplifier les démarches en ligne et éviter de demander de nombreuses fois la même chose aux Français.** L'échange de données entre administrations doit désormais être la règle et non plus l'exception, afin de simplifier les démarches administratives tout en garantissant la protection des données personnelles sous le contrôle étroit de la CNIL.
- **Engagement 10 Accroître les marges de manœuvre et la responsabilité des gestionnaires publics grâce à une réforme de l'organisation financière, une transformation de la chaîne comptable et un contrôle unifié des ordonnateurs et des comptables.** Le Gouvernement amplifie son action en faveur d'une plus grande responsabilisation des gestionnaires publics, en contrepartie d'un allègement des contrôles a priori. Cette modernisation de la fonction financière doit conduire à une meilleure efficacité de la gestion publique, en responsabilisant effectivement les gestionnaires sur la qualité de leur gestion.
- **Engagement 11 : 100 % des agents dont les fonctions sont télétravaillables seront dotés d'un poste de travail portable avec les outils de travail à distance nécessaires en 2021 et un accord avec les syndicats représentatifs de la fonction publique de l'État sera recherché d'ici l'été.** Pour soutenir ces changements, notamment vers une meilleure appropriation du télétravail, des moyens importants seront mis en place pour équiper les agents, dans le cadre de #FranceRelance. Un accent particulier sera également mis sur la formation, et notamment la transformation managériale, l'autonomisation et la responsabilisation des agents.
- **Engagement 12 : La prise de décision sera rendue plus rapide, plus fluide et plus efficace grâce à une administration zéro papier** Un effort particulier sera mené pour que l'administration territoriale de l'Etat soit la première à bénéficier de cette fluidité nouvelle dans son travail quotidien. De la même manière, pour le service public essentiel de la justice, une plus grande souplesse et une rapidité accrue seront recherchées par le développement de la signature électronique.

- **[Transformation publique : Matignon annonce la création de 1000 emplois dans les services départementaux de l'Etat](#)**

Source : WEKA, publié le 08/02/2021,

https://www.weka.fr/actualite/administration/article/transformation-publique-matignon-annonce-la-creation-de-1-000-emplois-dans-les-services-departementaux-de-l-etat-118620/?utm_campaign=/70/WQ/ZNL0300

Un millier d'emplois seront créés dans les services départementaux de l'État, indiqué jeudi 4 février 2021 Matignon, à la veille d'un Comité interministériel de la transformation publique qui s'est tenu à Mont-de-Marsan, le premier depuis la crise sanitaire.

Les services du Premier ministre ont expliqué qu'il s'agissait de « réarmer les territoires » en donnant « la priorité aux départements ».

- **[Services déconcentrés, simplifications.... en dépit de la crise, la réforme de l'Etat se poursuit](#)**

Source : Localtis, publié le 5/02/2021, par Thomas Beurey,

https://www.banquedesterritoires.fr/services-territoriaux-de-letat?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2021-02-05&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

Le Premier ministre a tenu ce 5 février à Mont-de-Marsan un conseil interministériel à la transformation publique (CITP), au terme duquel il a annoncé de nouvelles mesures de modernisation de l'Etat et de simplification administrative. L'occasion pour Jean Castex de confirmer la priorité donnée aux services déconcentrés de l'Etat : ceux-ci bénéficieront "davantage de moyens et de marges de manœuvre accrues". Dans ce cadre, les préfets verront leur autorité sur les services, renforcée. Alors que la fin du quinquennat approche, le gouvernement entend également accroître la communication sur les politiques qu'il a initiées. De nouvelles mesures de simplification touchant la vie des usagers sont par ailleurs prévues.

Occupé à lutter contre l'épidémie de covid-19 et à gérer ses conséquences sociales et économiques, l'Etat n'en poursuit pas moins les réformes, que celles-ci touchent au travail des agents publics ou aux politiques concernant la vie quotidienne des Français. Le conseil interministériel à la transformation publique (CITP) - le quatrième depuis le début du quinquennat - que le Premier ministre a présidé ce 5 février à Mont-de-Marsan (Landes) a donné lieu à un flot d'annonces. L'exécutif entend "faire des prochains mois un temps utile pour continuer à transformer l'Etat", glisse-t-on dans l'entourage de Jean Castex.

Mais cette crise a révélé "des difficultés et des faiblesses dans l'organisation et le fonctionnement de l'Etat", comme l'a reconnu le Premier ministre. "J'ai souhaité que nous en tirions de premiers enseignements", a-t-il confié. Les mesures qu'il a annoncées, en présence de trois ministres (Amélie de Montchalin, Olivier Dussopt et Geneviève Darrieussecq) s'inspirent de cette volonté. Elles "doivent nous permettre de rendre l'Etat plus proche, plus simple et plus efficace", a dit le chef du gouvernement. Qui n'a pas oublié de rendre hommage aux agents publics des trois versants, lesquels "n'ont pas compté leurs efforts", "ont démontré leur sens de l'engagement" et fait preuve d'"agilité". Grâce à eux, l'Etat "a tenu bon", souligne-t-on à Matignon. On en veut pour preuve que

les Français restent très majoritairement satisfaits de la qualité des services publics. Selon la dernière enquête menée à l'initiative du gouvernement, ils sont 77% à le considérer (soit 4 points de plus qu'en 2018).

Les mesures annoncées par le Premier ministre fixent la feuille de route du gouvernement en matière de modernisation de l'Etat et de simplification pour la fin du quinquennat. En voici le détail.

- Services territoriaux de l'Etat

Avec ce CITP, le gouvernement donne corps à l'ambition que Jean Castex avait dessinée en juillet, lors de son discours de politique générale, de "réarmer l'Etat dans les territoires" (voir notre [article](#) du 15 juillet 2020). Comme il l'avait annoncé, les **créations d'emploi** au sein de l'Etat seront prioritairement dirigées vers les services déconcentrés. Ainsi, en 2021, sans que l'effectif des employés de l'Etat n'augmente, ce sont "2.500 emplois" qui "seront créés en net à l'échelon départemental".

En parallèle, la **délocalisation** de certains services d'administration centrale vers des villes moyennes et des zones rurales (voir nos articles du [30 septembre](#) et du [16 décembre](#) 2020) va se poursuivre. Ce 5 février, le gouvernement a en effet "acté la nécessité de prolonger ce mouvement en y impliquant d'autres administrations centrales", a révélé Jean Castex. Jusque-là, cette politique a surtout concerné les services de la direction générale des finances publiques (DGFIP), avec une délocalisation de 2.500 emplois en 5 ans. A terme, près de 6.000 agents de l'Etat seront concernés. Enfin, au-delà des effectifs supplémentaires, des **experts** des administrations centrales ou des corps d'inspection de l'Etat seront mis à la disposition des services territoriaux de l'Etat pour les aider, en cas de besoin, à mettre en œuvre les grands projets.

Par ailleurs, le gouvernement a décidé d'"approfondir" le mouvement de **déconcentration** conduit depuis le début du quinquennat. Les nouvelles mesures prises s'apparentent à "une petite révolution managériale", a souligné le Premier ministre. Concrètement, les préfets, les directeurs des services déconcentrés et les managers disposeront davantage de marges de manœuvre en matière de ressources humaines (recrutement, promotion, etc.). L'objectif est qu'à terme, les services déconcentrés prennent 90% des décisions individuelles concernant les agents publics oeuvrant à l'échelon local. Ces orientations seront précisées par deux circulaires du Premier ministre. Rappelons que d'ores et déjà, à la suite notamment de mesures prises ces dernières années, 99% des décisions individuelles (relatives à des demandes des usagers par exemple) relevant de l'Etat, sont prises au niveau déconcentré. Les administrations déconcentrées verront également leurs marges de manœuvre croître en matière **financière**, avec notamment plus de souplesse pour "redéployer des crédits en fonction des besoins du terrain".

Enfin, le rôle du **préfet** est clairement réaffirmé, puisqu'il est "conforté comme représentant de l'ensemble du gouvernement dans son département", selon les termes de Jean Castex. Dans ce but, une feuille de route interministérielle sera transmise à chaque préfet de région et de département. Définissant les objectifs de l'Etat sur trois ans, ce document servira à l'évaluation du haut fonctionnaire.

A noter encore : "un effort particulier sera mené" pour que l'administration territoriale de l'Etat soit "la première" à bénéficier de la **numérisation** des tâches administratives ("zéro papier").

- Règles comptables et financières

Lors de ce CITP, le gouvernement a acté une réforme de l'**organisation financière** et lancé une rénovation de la **chaîne comptable**. "Concrètement, il y aura moins de contrôles a priori et une responsabilisation accrue des managers sur la qualité de leur gestion", a indiqué Jean Castex. Le gouvernement entend ainsi mettre en œuvre certaines des recommandations du rapport que Jean Bassères, inspecteur général des finances et directeur de Pôle emploi a remis l'an dernier. Cette

réforme touchera aussi le service public local. Le gouvernement précise en effet qu'"un travail commun avec les associations de représentants des collectivités territoriales, la Cour des comptes et le Conseil d'Etat sera engagé pour faire évoluer le régime de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics". Le but est d'instaurer "un régime unifié de responsabilité des ordonnateurs et des comptables".

- Communication sur les résultats de l'action publique

Le **baromètre des résultats de l'action publique**, que le gouvernement a mis en ligne le mois dernier (voir notre [article](#) du 13 janvier 2021) pour rendre compte, tant à l'échelle du pays qu'à l'échelle de chaque région et département, de la mise en œuvre de 25 politiques publiques, va être étoffé. En avril, les Français pourront ainsi prendre connaissance des statistiques nationales et locales concernant l'application de 11 nouvelles politiques. Il s'agira notamment du nombre de bénéficiaires de MaPrimeRénov', des surfaces cultivées en agriculture biologique, des entreprises bénéficiant des aides à la numérisation dans le cadre de France Relance, du nombre de collégiens bénéficiant du programme "devoirs faits", ou encore des logements rénovés dans le cadre du programme "Action cœur de ville". Le baromètre sera étendu une nouvelle fois, en juillet, à quelques politiques jugées prioritaires. Ensuite, l'ensemble des données seront mises à jour tous les trimestres.

- Politique de la donnée

Le gouvernement entend suivre les recommandations du député Eric Bothorel (voir notre [article](#) du 6 janvier 2021). Chaque ministère adoptera une feuille de route en matière de **valorisation** des données. Par ailleurs, de **nouvelles bases de données** seront créées d'ici la fin de l'année. Les internautes pourront ainsi notamment accéder aux données de la carte scolaire des collèges et à celles qui portent sur les écoles, collèges et lycées. Les données des permis de construire et celles qui concernent la mise en œuvre du plan de relance seront également ouvertes (Localtis reviendra sur ce volet dans une prochaine édition).

- Simplification administrative

Dix démarches, jugées aujourd'hui trop complexes par les usagers ou les agents, seront simplifiées dans le courant de l'année. Il s'agira à chaque fois de **simplifier la vie des usagers**, ou de leur faire gagner du temps. A titre d'exemple, un numéro unique orientera les personnes en situation de handicap vers l'ensemble des services de proximité dont elles ont besoin spécifiquement. Certaines améliorations concerneront directement l'action des communes. Par exemple, la procédure de dépôt et de traitement des demandes des autorisations d'urbanisme dans les communes de plus de 3.500 habitants sera complètement numérisée. On notera aussi que les électeurs pourront faire une demande de procuration en ligne, via FranceConnect.

Le gouvernement se fixe également pour objectif de simplifier cette année 100 **formulaires administratifs**, parmi ceux qui sont les plus utilisés (demande d'agrément d'assistant maternel, demande de logement social, demande d'allocation de solidarité aux personnes âgées, de RSA et de prime d'activité, etc.). Le **partage d'informations** entre administrations sera accéléré pour éviter de solliciter plusieurs fois les mêmes renseignements ou justificatifs aux Français. Dans ce cadre, la demande de place en crèche, l'inscription aux activités périscolaires, de même que le paiement de la cantine scolaire seront simplifiés.

- Accès aux services publics

Le gouvernement entend continuer l'effort de **numérisation** des services publics, avec par exemple de nouvelles démarches qui seront bientôt réalisables en ligne - telles que l'inscription au collège,

en classe de première et de terminale. Mais entend aussi veiller à ce que les services publics demeurent accessibles au moyen du **téléphone**. Dans ce domaine, il veut d'ailleurs améliorer les choses : un accès téléphonique sans surfacturation sera garanti, avec un taux de décroché de 85% pour "l'ensemble des réseaux de services publics".

Dans le même temps, le déploiement d'espaces **France services** va se poursuivre. Le CITP a été l'occasion pour le gouvernement de dresser un bilan en la matière : au 1er janvier 2021, 1.123 d'entre eux ont été ouverts ou labellisés en métropole et en outre-mer. "Nous arriverons à l'objectif fixé par le président de la République de 2.500 maisons France services d'ici fin 2022", a promis le Premier ministre

II) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

► LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE

- [Loi de transformation de la fonction publique : suppression des conseils de discipline de recours](#)

Source : publié le 2/02/2021, https://www.weka.fr/actualite/droits-et-obligations/article/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique-suppression-des-conseils-de-discipline-de-recours-118280/?utm_campaign=/70/WQ/ZNL0100

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié la procédure d'appel disciplinaire, avec la suppression des conseils de discipline de recours.

En matière disciplinaire, lorsque l'administration souhaite infliger une sanction des 2^e, 3^e ou 4^e groupes, elle doit solliciter au préalable l'avis du conseil de discipline de premier degré. Un appel de la sanction prononcée était par la suite possible devant le conseil de discipline de recours dont l'avis liait l'autorité territoriale ; cet appel ne sera plus possible. Les sanctions au sein des trois versants de la fonction publique sont également harmonisées.

Modification de la procédure d'appel disciplinaire

Le décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale supprime les conseils de discipline de recours. Seuls les recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant le 7 août 2019 restent désormais de la compétence du conseil de discipline de recours. Après cette date, les agents doivent saisir le Tribunal administratif.

Les avis rendus par les conseils de discipline de recours liaient l'autorité territoriale, celle-ci ne pouvait en effet retenir une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de recours. L'agent faisant l'objet d'une sanction disciplinaire peut désormais, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la sanction, soit introduire

un recours gracieux auprès de son employeur, soit solliciter l'annulation de la sanction disciplinaire auprès de la juridiction administrative.

Cette nouvelle disposition sur les conseils de discipline des recours fait des remous. Les syndicats y voient un droit disciplinaire soumis à l'arbitraire, la confusion entre le conseil de discipline et l'autorité d'emploi introduites par cette réforme. Ils jugent par ailleurs la procédure d'appel désormais beaucoup moins protectrice pour les agents qui feront l'objet de sanctions très lourdes devant le conseil de discipline de premier degré, telle qu'une révocation. Ils devront désormais attendre de nombreux mois avant d'être définitivement fixés sur leur sort en cas d'appel.

Harmonisation des sanctions au sein des trois versants de la fonction publique

Les sanctions au sein des trois versants de la fonction publique sont harmonisées. Il est introduit dans [le premier groupe de l'échelle des sanctions](#) pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. Les durées des exclusions temporaires de fonctions prévues aux deuxième et troisième groupes des sanctions sont alignées dans les trois versants de la fonction publique.

De plus, dans le deuxième groupe de l'échelle des sanctions de la fonction publique territoriale apparaît désormais la sanction de radiation du tableau d'avancement. Cette nouvelle sanction peut être prononcée à titre principal ou à titre complémentaire des sanctions des 2^e et 3^e groupes. Le texte précise également pour les trois fonctions publiques, les modalités d'abaissement d'échelon et de rétrogradation figurant respectivement dans les deuxième et troisième groupes de l'échelle des sanctions.

Des précisions sont aussi apportées pour les sanctions relatives à portée des mesures de rétrogradation et d'abaissement d'échelon. Ainsi, l'abaissement d'échelon intervient à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent. [La rétrogradation](#) intervient au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

Enfin, s'agissant de la procédure disciplinaire relative aux contractuels, la parité numérique entre représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics et représentants du personnel devra être assurée au sein de [la commission consultative paritaire \(CCP\)](#) siégeant en conseil de discipline.

2) JURISPRUDENCE

- [La DGAFP et le conseil d'Etat publient « L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique »](#)

Source : 22/12/2020 - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp-et-conseil-detat-publient-lessentiel-de-la-jurisprudence-droit-de-la-fonction-publique>

Initié par la DGAFP, cet ouvrage "[L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique](#)" est le fruit d'un travail collectif de grande envergure élaboré par cinq maîtres des requêtes au Conseil

d'Etat. Il constitue un socle de référence sur les jurisprudences structurantes qui permettent d'appréhender les grands principes du droit de la fonction publique.

95 fiches commentées, 7 parties thématiques - Divisé en sept parties thématiques, il rassemble 95 fiches reprenant les mots essentiels du juge, accompagnés de commentaires sur chacun des thèmes. Sont ainsi abordés l'organisation générale et la gestion des corps et cadres d'emplois, les droits et obligations des fonctionnaires, le recrutement, la carrière et le parcours professionnel, les modalités d'emploi et les droits sociaux, les agents contractuels dans la fonction publique, ainsi que des spécificités du contentieux de la fonction publique.

Un ouvrage pédagogique pour les acteurs RH, les agents publics, le monde universitaire - Pratique, pédagogique et opérationnel, cet ouvrage est en particulier destiné aux administrations, collectivités publiques, professionnels du droit de la fonction publique et des ressources humaines. Il sera également très utile aux étudiants, à tous ceux qui préparent les concours et plus globalement à tous ceux qui s'intéressent au droit de la fonction publique.

Cette première édition a vocation à être mise à jour et complétée régulièrement par la DGAFP.

[Télécharger l'ouvrage](#)

- [Un agent démissionnaire ne peut affirmer qu'il a été contraint à cette démission alors que la modification de son contrat n'est pas substantielle](#)

Source : https://www.idcite.com/Un-agent-demissionnaire-ne-peut-affirmer-qu-il-a-ete-contraint-a-cette-demission-alors-que-la-modification-de-son_a52696.html, rédigé par ID CiTé le 05/01/2021

Sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits au profit de celui-ci, qui peut notamment demander au juge administratif l'annulation pour excès de pouvoir d'un acte d'exécution du contrat, l'indemnisation du préjudice qu'il estime avoir subi du fait de l'illégalité de cet acte, ainsi que l'indemnisation du préjudice qu'il estime avoir subi du fait d'une décision de l'administration de mettre fin à son contrat.

Les modalités de rupture de l'engagement d'un agent non titulaire de la fonction publique territoriale sont définies par les articles 39 à 49 du décret du 15 février 1988 susvisé relatifs à la démission et au licenciement. Il résulte de ces dispositions que le contrat de travail à durée indéterminée conclu entre un agent public et une collectivité publique ne peut être rompu que par un licenciement, une démission, ou à l'occasion d'une action en résiliation de ce contrat.

Il appartient toutefois au juge administratif, saisi d'une demande tendant à l'indemnisation du préjudice qu'un agent non titulaire estime avoir subi du fait de la rupture de son contrat de travail résultant de modifications substantielles des clauses du contrat en cause, d'apprécier si la décision par laquelle l'autorité administrative a accepté la démission d'un agent non titulaire doit être regardée ou non comme un licenciement, eu égard notamment à la nature et à l'ampleur des modifications apportées au contrat, au comportement de l'employeur et aux motifs pour lesquels l'agent a cessé son activité.

En l'espèce, M. E... soutient qu'il a été contraint de présenter sa démission en raison des modifications substantielles qui ont été apportées à son contrat sans son accord à la suite d'une réorganisation des services du département, ainsi qu'en raison du comportement du département à son égard.

D'une part, par un arrêté portant organisation des services départementaux, le président du conseil départemental a regroupé les 19 directions existantes dans des directions à périmètre élargi, comprenant plusieurs pôles et rattachées à des directions générales adjointes. Une nouvelle direction de la jeunesse, de l'éducation, de la culture, du sport et de la vie associative, rattachée à la direction générale adjointe de la solidarité et du développement humain, est ainsi née du regroupement de plusieurs des anciennes directions, dont celle du développement culturel, laquelle en est devenue l'un des quatre pôles sous la dénomination " pôle culture ". Toutefois, la responsabilité de ce pôle a été confiée à M. E..., qui a ainsi conservé ses missions antérieures dans la nouvelle organisation.

Par ailleurs, s'il ne bénéficiait plus directement d'une délégation de signature et n'assistait plus aux réunions de direction intéressant le développement culturel, il ne résulte pas de l'instruction que ces prérogatives, désormais exercées par la directrice de la jeunesse, de l'éducation, de la culture, du sport et de la vie associative, sous l'autorité de laquelle il était placé, étaient prévues par son contrat ou qu'elles en découlaient. Dans ces conditions et en dépit de la perte de son titre de directeur du développement culturel, M. E... n'est pas fondé à se prévaloir d'une modification substantielle de son contrat.

>> Dès lors que la rupture de son contrat résulte de l'acceptation de sa démission et non de son licenciement, M. E... ne peut, en tout état de cause, pas utilement faire valoir l'absence de consultation préalable de la commission administrative paritaire, d'information préalable sur son changement de situation, d'entretien personnel et d'accord préalable de sa part à ce sujet...

[CAA de NANCY N° 19NC00009 - 2020-11-17](#)

- [Examen professionnel – Le jury est souverain !](#)

Source : <https://www.idcite.com/Examen-professionnel-Le-jury-est-souverain- a52751.html>, rédigé par ID CiTé le 07/01/2021

Aux termes de l'article 18 du décret du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale : " Le jury est souverain (...) Il détermine la liste des candidats admissibles et des candidats admis, après avoir procédé à l'examen des résultats des candidats (...) Il est attribué à chaque épreuve une note de 0 à 20. Chaque note est multipliée par un coefficient. / Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves obligatoires d'admissibilité ou d'admission entraîne l'élimination du candidat. / Un candidat ne peut être admis si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20 après application des coefficients correspondants (...)" .

En l'espèce, dès lors que ces dernières dispositions se bornent à prévoir, d'une part, que toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves obligatoires d'admissibilité ou d'admission entraîne l'élimination du candidat et, d'autre part, qu'un candidat ne peut être admis si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20 après application des coefficients correspondants, il était loisible au jury d'examen professionnel de professeur d'enseignement artistique de classe normale par voie de promotion interne qui a examiné la candidature de M. C..., dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des mérites des candidats, d'arrêter, après examen des résultats des épreuves, un seuil d'admissibilité des candidats fixé à 10 sur 20 et de refuser pour ce motif l'admissibilité de M. C..., lequel avait obtenu la note de 6 sur 20.

A cet égard, il ne ressort pas des pièces du dossier que ce seuil d'admissibilité n'aurait pas été fixé après l'examen par le jury des résultats de l'épreuve d'admissibilité prévue à l'article 3 précité du décret du 2 septembre 1992, ou que le jury se serait cru en situation de compétence liée au regard des dispositions précitées de l'article 9 du même décret et de l'article 18 du décret du 5 juillet 2013 pour prendre la décision attaquée...

CAA de VERSAILLES N° 19VE00309 - 2020-11-12

- Suspension d'un agent en fonction de l'appréciation des faits, pris isolément ou considérés ensemble

Source : https://www.idcite.com/Suspension-d-un-agent-en-fonction-de-l-appreciation-des-faits-pris-isolement-ou-consideres-ensemble_a53028.html, rédigé par ID CiTé le 21/01/2021

Aux termes de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans sa rédaction alors en vigueur : " En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline (...) ". Il résulte de ces dispositions que l'autorité compétente ne peut écarter provisoirement de son emploi un agent que pour un motif disciplinaire ou pénal d'une gravité caractérisée ou nécessitant son éloignement du service afin que soit établie la matérialité et la nature des griefs qui lui sont imputés.

En l'espèce, les faits de vol et d'utilisation de téléphone portable ne pouvaient plus être imputés à M. A... à la date de la décision litigieuse, tandis que l'utilisation des combles du logement de fonction et l'achat de carburant étaient insuffisamment graves et ne justifiaient pas, pris isolément ou considérés ensemble, la suspension de leur auteur. Par ailleurs, l'éloignement de M. A... décidé le 23 février 2016, alors que l'enquête interne s'était déroulée pendant les congés maladie de l'intéressé, ne présentait plus d'utilité.

Il résulte de ce qui précède que, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la fin de non-recevoir opposée à la requête, que la commune n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que par le jugement attaqué le tribunal administratif de Grenoble a annulé la suspension de fonctions de M. A... prononcée le 23 février 2016.

CAA de LYON N° 18LY02815 - 2020-11-05

LES PLUS :

L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/Essentiel-jurisprudence-droit-fonction-publique_Edition-2020_web_interactif.pdf

Nouveau Guide de la mobilité professionnelle : Agir pour son projet de mobilité professionnelle

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/Guide_APMP_WEB_Ed-2020.pdf

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/>