



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES

VEILLE RH-N°5 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – MAI 2020

I) SPECIAL COVID-19 – POST-CONFINEMENT	4
▶ LES GUIDES	4
• Covid-19 : Dé-confinement : le Grand Est publie un guide pour une reprise sereine	4
• Covid-19 : Dé-confinement :un guide pour manager dans un contexte post Covid-19	5
• Covid-19 : Dé-confinement : Guide pratique du déconfinement : comment préparer la reprise d'activité ? Dans les collectivités et leurs établissements publics.....	5
• Covid-19 : Dé-Confinement : comment gérer « l'après » ? Petit guide pour faciliter la reprise	6
▶ LE TELETRAVAIL	6
• Covid-19 : Le télétravail pour un renouveau de l'action publique ? Précisions sur le décret n°2020-524 du 5 mai 2020	6
• Covid-19 : La mise en œuvre du télétravail facilitée dans la fonction publique.....	9
• Covid-19 : FPT - Télétravail dans la fonction publique : de nouvelles règles à connaître ..	11
• Covid-19 : Du télétravail subi au télétravail choisi : poursuivre après le confinement (Episode 1)	12
• Covid-19 : Du télétravail subi au télétravail choisi : les clés du télétravail au quotidien (Episode 2)	12
• Covid-19 : Du télétravail subi au télétravail choisi : envisager de travailler autrement (Episode 3)	12
▶ JOUR DE CARENCE	13
• Covid-19 : La suspension du jour de carence dans la fonction publique	13
▶ POST-CONFINEMENT	14
• Covid-19 : RPS et dé-confinement : quels points de vigilance au retour des agents ?	14
• Covid-19 - Les préconisations des DRH des collectivités pour une reprise progressive et sécurisée de l'activité	17
II) VEILLE JURIDIQUE CLASSIQUE	19
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES	19
▶ De nouvelles dispositions pour développer le télétravail dans la fonction publique	19
• Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.....	19
• FPH – Analyse du Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature	20
▶ LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE : Mise en œuvre des plans d'action sur l'égalité professionnelle.....	22
• Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique	22
• FPH – Plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les femmes –	

Analyse du Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.....	25
▶ LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE : Modification des dispositions relatives au congé parental et à la disponibilité pour élever un enfant dans la fonction publique	27
• Décret n°2020 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et la disponibilité pour élever un enfant	27
• FPH – Analyse du décret n°2020 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et la disponibilité pour élever un enfant	28
▶ LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE : Portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap et aménagement des épreuves de concours.....	29
• Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements publics et des candidats en situation de handicap	29
• FPH – Analyse du Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements publics et des candidats en situation de handicap	29
• Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant	31
• Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat et décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au "forfait mobilités durables"	31
▶ LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE.....	33
• La mise en œuvre des lignes directrices de gestion dans la fonction publique ne sera pas reportée.....	33
• La crise sanitaire n'a pas empêché la parution de nombreux décrets	34
• 80% des textes d'application de la réforme de la fonction publique ont été pris.....	35
2) JURISPRUDENCE	36
• Agent non titulaire refuse le renouvellement de son contrat : pas d'indemnités chômage ..	36
• Manquement aux obligations de réserve, de discrétion professionnelle et de loyauté – Fautes de nature à justifier une exclusion temporaire des fonctions de deux ans	37
• Règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A	38
• Refus de renouvellement fautif après une restructuration de service.....	39
• En demandant sa mise en disponibilité pour convenances personnelles à cause d'un déménagement, l'agent doit être regardé comme ayant renoncé à sa demande de réintégration.	39
LES PLUS :	40

I) SPECIAL COVID-19 – POST-CONFINEMENT

► LES GUIDES

- [Covid-19 : Dé-confinement : le Grand Est publie un guide pour une reprise sereine](#)

Source : https://www.weka.fr/actualite/management/article/deconfinement-le-grand-est-publie-un-guide-pour-une-reprise-sereine-101955/?utm_campaign=/70/WQ/ZNL0100

Accueillir les agents de retour au bureau, gérer ceux qui sont restés en télétravail, faire le bilan des activités pendant le confinement ou encore fixer des priorités réajustées en fonction de l'évolution de la situation sanitaire... Les managers, très sollicités pendant le dé-confinement, peuvent s'appuyer un guide de la région Grand-Est pour réorganiser les tâches.

Après le confinement, les activités reprennent progressivement et diversement selon les services. Certains agents encore en [télétravail](#) doivent coopérer avec les équipes qui sont de retour dans les locaux. Les managers doivent être attentifs à réussir cette expérience inédite. La région Grand-Est, qui emploie huit cents managers, avait publié [un guide sur la façon de manager à distance pendant le confinement](#). Elle propose aujourd'hui [une plaquette sur le management en situation de déconfinement](#), avec différents conseils et outils visant à favoriser une reprise par étapes et efficace.

Les managers devront notamment communiquer de façon transparente sur les mesures adoptées, au fur et à mesure de l'évolution : conditions de reprise (date, conditions matérielles, télétravail...), précautions prises (kits sanitaires, distanciation, aménagement de locaux...)... L'idée : rassurer les agents pour qu'ils travaillent sereinement lors de leur retour, d'autant qu'ils ont tous vécu différemment la période de confinement. Il est, du reste, indispensable, au-delà de l'accueil collectif chaleureux à organiser, de prendre du temps individuellement avec les agents qui ne souhaitent pas s'exprimer en public ; il convient notamment d'être attentif aux craintes de certains agents pour leur proposer des solutions souples et adaptées. Des modalités de partage doivent être définies entre les agents qui poursuivent le travail à distance et ceux qui sont revenus au bureau : réunions en visioconférence, outils collaboratifs... Ces outils de travail et canaux de communication doivent être choisis en fonction de l'évolution de la situation, d'une manière « agile » et pragmatique.

Pour remotiver les équipes, il convient d'effectuer un bilan de l'activité maintenue pendant le confinement, en mettant en avant les réussites, et en abordant objectivement les difficultés. Si le manager doit remercier les agents qui se sont davantage mobilisés, il faut absolument éviter de pointer ceux qui se sont moins impliqués. Les premières priorités post-confinement doivent être élaborées avec l'aide des équipes : nouvelles actions, tâches en suspens ou aménagées... Le manager pourra proposer aux agents de rechercher eux-mêmes des solutions pour faire évoluer leurs tâches en fonction du contexte sanitaire, en leur laissant plusieurs jours pour y réfléchir afin d'éviter de prendre des décisions trop hâtives.

Un nouveau cap, individuel et collectif, devra également être fixé, tout en maintenant la confiance et la responsabilisation adoptées pendant le confinement. En effet, managers et collaborateurs se sont

montrés capables de simplifier les process pour répondre rapidement aux besoins des usagers ou mener des projets inédits en très peu de temps – achat de sept millions de masques pour les soignants dans le Grand Est, par exemple. Comme la solidarité et la mobilisation des équipes, les nouveaux modes de travail ont prouvé leur efficacité malgré l'éloignement des collaborateurs : télétravail, outils collaboratifs (Teams, Klaxoon, Zoom, webinaires), transversalité, collaboration inter-direction ou inter-collectivités... De bonnes pratiques qui peuvent se transformer en bonnes habitudes. « La communauté managériale peut et doit être le moteur de ce changement, en s'appuyant sur des retour d'expériences et en associant au maximum les équipes », précisent les auteurs du guide.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/Guide du management en situation de deconfinement-region Grand Est.pdf>

- **Covid-19 : Dé-confinement : un guide pour manager dans un contexte post Covid-19**

La crise sanitaire du COVID-19 a bouleversé les organisations et mis à l'épreuve les collectifs de travail. En cette période de déconfinement progressif, l'enjeu des administrations est d'organiser et d'accompagner le retour au travail des agents après plusieurs semaines de confinement. Une transition qui implique d'échanger sur le vécu des agents et sur les enseignements qui peuvent être tirés de cette période spécifique.

Le guide "Manager dans un contexte post covid-19", élaboré par le réseau des conseillers en organisation et conduite du changement RH a pour vocation de permettre aux services RH et aux managers d'accompagner les collectifs de travail dans cette transition.

En introduction de ce guide, nous pouvons lire que *"le mot "crise", en chinois mandarin, est composé de deux idéogrammes. Le premier signifie Wei "danger" et le second, Ji "opportunité, occasion". Cela montre bien tout le paradoxe de la crise : une situation dangereuse qui permet de saisir une opportunité."*

Parmi les thèmes abordés dans ce guide : la préparation de la reprise opérationnelle et des échanges post-confinement, le retour d'expérience du service pour progresser et mieux anticiper, l'évolution des processus de "l'avant", des exemples d'atelier, etc.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/Manager dans un contexte post covid.pdf>

- **Covid-19 : Dé-confinement : Guide pratique du déconfinement : comment préparer la reprise d'activité ? Dans les collectivités et leurs établissements publics**

Source : Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale, 05/2020, 50 p., http://fncdg.com/wp-content/uploads/2020/05/Guide_deconfinement_CDG_VDEF.pdf

La première partie de ce guide aborde la phase préparatoire et la stratégie de déconfinement. La seconde partie est consacrée à la reprise d'activité, passant en revue les mesures liées aux bâtiments et matériels, aux personnels et aux activités.

- [Covid-19 : Dé-Confinement : comment gérer « l'après » ? Petit guide pour faciliter la reprise](#)

Source : Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Haut-Rhin, 04/2020, 11 p.
<https://www.cd68.fr/psychologue-du-travail/documentation-sur-la-prevention-des-risques-psychosociaux/>

Plus que jamais, l'importance de se questionner sur ses pratiques et celles de son organisation est de rigueur. Cette période de confinement est venue chambouler les habitudes de vie et les méthodes de travail, pouvant générer un impact sur la sécurité physique et psychologique de chacun (chaque personne, quelle que soit sa situation de travail, peut développer des troubles psychosociaux comme le stress, un sentiment d'inutilité voire un épuisement professionnel). Le travail et sa place dans la vie de chaque être humain ont été remis en question. Il y aura un avant et un après. Il devient aujourd'hui essentiel de réfléchir le plus en amont possible pour préparer au mieux les actions favorisant un « retour au travail » efficace, dans des conditions de travail optimales (accompagnement des équipes, fonctionnement de la structure, déploiement de nouvelles démarches, etc.).

► LE TELETRAVAIL

- [Covid-19 : Le télétravail pour un renouveau de l'action publique ? Précisions sur le décret n°2020-524 du 5 mai 2020](#)

Source : https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article_juridique/le-teletravail-pour-un-renouveau-de-l-action-publique-precisions-sur-le-decret-n-2020-524-du-5-mai-2020-101294/ - 7/05/2020 par Dominique Volut

Le télétravail va-t-il se généraliser dans les administrations après le dé-confinement ? Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 permet de cumuler la mise en œuvre de différentes modalités de télétravail avec une limite de présence minimale sur site. Néanmoins, l'adhésion des agents publics au télétravail doit encore être encadrée et doit reposer sur la confiance et le courage.

Le confinement pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 a accéléré [la pratique du télétravail](#) dans les entreprises et les administrations. Le télétravail est une activité professionnelle effectuée en tout ou partie à distance des locaux de son employeur. Il est souvent opposé au travail sur site, c'est-à-dire à la présence physique dans les locaux de l'employeur. L'épidémie a pu laisser croire que le premier remplacerait le second. Or, la réalité sera à nuancer car le télétravail suscite autant d'enthousiasme que de méfiance.

La fonction publique a intégré la notion de télétravail depuis le début des années 2010. [L'article 49 de la loi du 6 août 2019](#) complète le dernier alinéa de [l'article 133 de la loi n° 2012-347](#)

[du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique](#) en ajoutant « ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail ». [Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020](#) modifie le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature pour prévoir les modalités de recours ponctuel au télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Ce décret redéfinit la notion de télétravail (1), en précisant son autorisation d'exercice (2), ses modalités de mise en œuvre (3) et les garanties pour les agents (4).

1. Le télétravail, une notion redéfinie

Premièrement, le décret définit [le télétravail](#) qui « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités. » Par rapport à la loi de 2012, le décret supprime la notion de « régularité » dans la définition du télétravail pour permettre plusieurs modalités de télétravail avec une autorisation portant sur une période longue mais autorisant également les périodes courtes. En effet, l'autorisation de télétravail est, d'une part, délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Il est possible de cumuler la mise en œuvre de ces différentes modalités de télétravail avec une limite de présence minimale sur site. L'autorisation de télétravail peut, d'autre part, prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés. Enfin, un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

Deuxièmement, [l'article 3 du décret du 11 février 2016](#) dispose que : « la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. » Le décret prévoit d'une part de déroger à cette dernière disposition pour autoriser le télétravail pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou [du médecin du travail](#). Cette dérogation peut être renouvelée, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. Le décret permet d'autre part de déroger à l'article 3 dudit décret de 2016, lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

2. L'autorisation d'exercice du télétravail

Premièrement, l'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées. Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, une attestation de conformité des installations aux

spécifications techniques, établie conformément aux règles d'hygiène et de sécurité, est jointe à la demande. Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service. Lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination est le Centre national de gestion, cette appréciation est assurée par le chef d'établissement pour les directeurs adjoints et les directeurs des soins. Dans la fonction publique hospitalière, elle est autorisée par le directeur général de l'agence régionale de santé pour les chefs des établissements mentionnés [aux 1°, 3° et 5° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986](#) et par le préfet du département pour les établissements mentionnés [aux 4° et 6° dudit article 2](#).

Deuxièmement, une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande. L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum. Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien. Il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

3. Les modalités de mise en œuvre du télétravail

Deuxièmement, l'employeur public n'est d'une part pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail. Néanmoins, dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination met, d'autre part, en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires. Cet aménagement est sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur. Enfin, l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

Deuxièmement, l'autorisation d'exercice du télétravail définit les modalités de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles. Enfin, lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

4. Les garanties accordées aux agents

[La commission administrative paritaire](#) ou [la commission consultative paritaire](#) compétentes pourront

être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par lui pour l'exercice d'activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration. Cette possibilité déjà ouverte dans la fonction publique d'État de saisir la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire est étendue aux fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Au total, le télétravail est une occasion de redéfinir non seulement l'action publique, mais également les métiers publics. Opposer le télétravail au travail sur site est une erreur car les deux sont complémentaires. Ils doivent poursuivre le même but en délivrant un service public de qualité identique. Le télétravail ne peut s'inscrire que dans une relation de confiance. Il ne peut pas y avoir de télétravail sans charte éthique et une adhésion à celle-ci. Elle est d'autant plus nécessaire pour préciser, encadrer, engager chacun des agents à respecter une éthique et pour prendre en compte le dialogue en présence de tous les agents d'un service pour que les remarques et les questions obtiennent une réponse que tous reçoivent et comprennent à la même hauteur pour préserver l'égalité devant le service public.

- **[Covid-19 : La mise en œuvre du télétravail facilitée dans la fonction publique](#)**

Source : SCORDIA Bastien, *Acteurspublics.com*, 06/05/2020, <https://www.acteurspublics.fr/articles/la-mise-en-oeuvre-du-teletravail-facilitee-dans-la-fonction-publique>

Un décret publié le 6 mai modifie la réglementation relative à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Il assouplit notamment les modalités de recours au télétravail en permettant, en particulier, le recours "ponctuel" à ce mode de travail.

Il était particulièrement attendu dans le secteur public. Pris en application de la loi du 6 août 2019 de réforme de la fonction publique, le décret destiné à faciliter la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a été publié au Journal officiel du mercredi 6 mai [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Un texte dont les modalités seront sans aucun doute utiles à partir du 11 mai, date de la première phase de déconfinement et donc de la reprise progressive d'activité des services publics.

Alors que le télétravail est devenu la "règle impérative" depuis le début du confinement, le gouvernement Philippe a en effet préconisé le maintien, autant que possible, d'un maximum de télétravailleurs, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Et ce notamment pour éviter l'engorgement dans les transports en commun et pour permettre le respect des mesures de distanciation physique sur les lieux de travail.

Bride lâchée

Que prévoit exactement ce décret, qui entrera en vigueur à compter du 7 mai ? Il modifie sensiblement, en l'assouplissant, le décret de 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature en déterminant précisément les

“nouvelles” modalités de recours au télétravail dans la fonction publique, *“qui permettent le recours ponctuel au télétravail”*.

Jusqu’à ce jour en effet, le décret de 2016 précité stipulait que le télétravail devait être uniquement *“régulier”* ou encore qu’il porte sur des jours fixes. Le décret supprime ainsi cette notion de *“régularité”* de la définition du télétravail, opérant ainsi un alignement sur la réglementation en vigueur dans le secteur privé.

Prise en compte des “situations exceptionnelles”

L’autorisation de télétravail pourra ainsi désormais être délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Celle-ci, explique le décret, peut *“prévoir l’attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l’attribution d’un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an”*.

Autre nouveauté de taille : le décret permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l’accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant aujourd’hui un maximum de trois jours de télétravail par semaine. Mais il est également permis de déroger à la règle imposant un temps de présence de deux jours par semaine sur le lieu d’affectation.

Nouveaux lieux d’exercice

Le décret prévoit aussi de nouvelles dispositions relatives au lieu d’exercice du télétravail. Alors que le décret de 2016 restreignait la pratique du télétravail au domicile de l’agent ou à des locaux professionnels identifiés par l’administration, le texte publié ce 6 mai allonge la liste des lieux dans lesquels il est possible de télétravailler. Il stipule ainsi que le télétravail pourra être organisé *“dans un ou plusieurs lieux, notamment au domicile de l’agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel”*.

Ce décret *“facilite”* également l’utilisation du matériel informatique personnel de l’agent travaillant à distance. *“Lorsqu’un agent demande l’utilisation des jours flottants de télétravail ou l’autorisation temporaire de télétravail, l’administration peut autoriser l’utilisation de l’équipement informatique personnel de l’agent”*, y est-il ainsi indiqué. Mais *“l’employeur n’est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d’un espace destiné au télétravail”*, précise le texte.

De nouvelles garanties sont aussi apportées aux agents quant à l’examen de leur demande de télétravail, avec la mise en place, notamment, d’un délai d’un mois maximum pour apporter la réponse à une demande de télétravail. Est prévue également l’extension à la fonction publique territoriale et à l’hospitalière de la possibilité de saisir la commission administrative ou consultative paritaire (CAP ou CCP) en cas de refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par les agents.

- **Covid-19 : FPT - Télétravail dans la fonction publique : de nouvelles règles à connaître**

Source : Maire-info.com, 11/05/2020 ; <https://www.maire-info.com/fonction-publique/teletravail-dans-la-fonction-publique-de-nouvelles-regles-%C3%A0-conna%C3%AEtre-article-24184>

Le décret sur les « *conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique* » est paru hier au *Journal officiel*. Même si le télétravail est devenu, covid-19 oblige, un mode de travail privilégié depuis deux mois, ce décret est tout à fait indépendant de la crise actuelle – il a été examiné par le Conseil national d'évaluation des normes en janvier. Il prend donc une actualité toute particulière au moment où le télétravail va rester la règle pendant des mois encore. Il est donc important de bien connaître les nouvelles règles.

« **Autres lieux privés** » Le texte modifie le décret sur le même sujet datant du 11 février 2016. Plusieurs changements importants sont à noter.

La définition du télétravail, premièrement, varie légèrement : « *Toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* », disait le décret de 2016. Dans celui qui vient d'être publié, les mots « *de façon régulière et volontaire* » disparaissent. Il a en revanche été ajouté dans le nouveau texte que le télétravail, s'il peut comme avant être organisé « *au domicile de l'agent* », peut aussi l'être « *dans un autre lieu privé* ».

Autre ajout : le télétravail peut désormais être organisé de façon « *régulière ou ponctuelle* », par exemple via des jours de télétravail fixes dans la semaine ou le mois, ou « *l'attribution d'un volume de jours flottants par semaine, par mois ou par an* ».

Attestation de conformité

L'article 5 du décret a été totalement réécrit. Deux principaux changements : alors qu'auparavant il revenait à l'autorité territoriale d'apprécier « *la conformité des installations* » du domicile de l'agent aux spécifications, il faudra maintenant que l'agent demandeur fournisse « *une attestation de conformité* ». Le contenu de cette attestation sera précisé par arrêté. D'autre part, alors que jusqu'à présent l'autorisation de télétravailler était valable « *un an maximum* », et renouvelable, elle l'est maintenant sans délai. En revanche, il est toujours obligatoire de présenter une nouvelle demande « *en cas de changement de fonction* ».

Une précision est apportée à l'ancien article 6 du décret, qui précise que l'employeur « *prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail* » (matériels, logiciels, abonnements, communications...). Il est ajouté qu'en revanche, « *l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail* ». En revanche, si l'agent est en situation de handicap, il revient désormais à l'employeur de « *mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées* ».

En cas d'utilisation du système de « *jours flottants* » ou dans le cas d'une autorisation temporaire de télétravail, « *l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.* »

- **[Covid-19 : Du télétravail subi au télétravail choisi : poursuivre après le confinement \(Episode 1\)](#)**

Source : De ROBACHE Maxime, BERTRAND-HARDY Luc, AdHoc, 11/05/2020

<https://podcast.adhoc.company/du-teletravail-sub-i-au-teletravail-choisi/podcast/ep1-poursuivre-apres-le-confinement/>

Le travail confiné est-il vraiment du télétravail ? Quels sont les impacts sur nous de cette période qui a déjà duré deux mois et qui va se poursuivre ?

Là où on parle beaucoup de relance aujourd'hui dans les entreprises, comment initier plutôt une reconstruction en s'appuyant sur ce qui fait la force du télétravail ?

- **[Covid-19 : Du télétravail subi au télétravail choisi : les clés du télétravail au quotidien \(Episode 2\)](#)**

Source : ROBACHE Maxime, BERTRAND-HARDY Luc, AdHoc, 16/05/2020

<https://podcast.adhoc.company/du-teletravail-sub-i-au-teletravail-choisi/podcast/ep2-les-cles-du-teletravail-au-quotidien/>

Le travail confiné est-il vraiment du télétravail ? Quels sont les impacts sur nous de cette période qui a déjà duré deux mois et qui va se poursuivre ? Là où on parle beaucoup de relance aujourd'hui dans les entreprises, comment initier plutôt une reconstruction en s'appuyant sur ce qui fait la force du télétravail ?

- **[Covid-19 : Du télétravail subi au télétravail choisi : envisager de travailler autrement \(Episode 3\)](#)**

Source : ROBACHE Maxime, BERTRAND-HARDY Luc, AdHoc, 23/05/2020

<https://podcast.adhoc.company/du-teletravail-sub-i-au-teletravail-choisi/podcast/ep3-envisager-de-travailler-autrement/>

Comment aller plus loin dans la démarche télétravail, dès aujourd'hui, sans attendre le retour au

bureau ? Quelle stratégie adopter à moyen terme pour capitaliser sur l'expérience de la crise et pérenniser le télétravail et les bonnes pratiques associées ? Enfin, quels bénéfices peut-on tirer d'un dispositif télétravail correctement déployé ?

► JOUR DE CARENCE

- [Covid-19 : La suspension du jour de carence dans la fonction publique](#)

Source : Bastien SCORDIA, *Acteurs Publics*, 14/05/20 - <https://www.acteurspublics.fr/articles/la-suspension-du-jour-de-carence-dans-la-fonction-publique-est-prolongee>

Initialement prévu jusqu'au 23 mai, l'état d'urgence sanitaire vient d'être prolongé jusqu'au 10 juillet. Cette prorogation concerne aussi la suspension du jour de carence en cas d'arrêt maladie des agents publics, conformément à la loi d'urgence du 23 mars, qui prévoit que ce délai soit suspendu pendant toute la durée de l'état d'urgence.

C'est la conséquence de la loi du 11 mai prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions. Avec la prolongation de celui-ci jusqu'au 10 juillet (minimum), la suspension du jour de carence dans la fonction publique se voit elle aussi prolongée. Idem dans le secteur privé, où trois jours de carence sont actuellement en vigueur.

La non-application de ces délais de carence à l'ensemble des arrêts maladie – et pas seulement pour les agents atteints du Covid-19 – avait été actée par la loi d'urgence du 23 mars dernier pour faire face à l'épidémie, sur proposition de l'exécutif. Un amendement en ce sens du gouvernement Philippe avait en effet été adopté par les députés lors de l'examen de ce texte, le 21 mars.

Suspension pendant l'état d'urgence sanitaire

Précisément, la loi d'urgence du 23 mars prévoyait, en son article 8, le *“maintien du traitement ou de la rémunération des périodes de congé pour raison de santé”* et que celles-ci soient *“versées ou garanties dès le premier jour d'arrêt ou de congé pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de la présente loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire”*.

Initialement, cet état d'urgence sanitaire avait été déclaré pour une durée de deux mois à compter de la publication de la loi 23 mars, soit jusqu'à la fin du mois de mai. Un délai qui vient donc d'être prolongé jusqu'au 10 juillet.

Demande des syndicats et des employeurs

Cette suspension des délais de carence vise à *“assurer une égalité de traitement de l'ensemble des assurés (mis en isolement, contraints de garder leurs enfants ou malades)”*, avait souligné le

gouvernement fin mars. Le moyen pour l'exécutif de satisfaire les demandes des représentants du personnel et des employeurs de la fonction publique.

Ceux-ci s'étaient en effet dressés contre la différence de traitement, en vigueur alors, entre les agents touchés par le coronavirus et les personnes confinées. Jusqu'à la loi du 23 mars, les agents malades se voyaient en effet appliquer un jour de carence, à la différence des agents en isolement

► POST-CONFINEMENT

- [Covid-19 : RPS et dé-confinement : quels points de vigilance au retour des agents ?](#)

Source : CIG Grande Couronne, 06/05/2020, <https://www.cigversailles.fr/content/rps-et-d%C3%A9confinement>

Interview de Pauline VERVANT, Conseillère en Organisation et Ressources Humaines

Quels risques identifiez-vous dans une situation de turbulence comme celle que nous vivons actuellement ?

L'enjeu des collectivités a été de maintenir, même partiellement, l'activité pendant le confinement. La reconfiguration de l'organisation des missions n'a, selon les cas, pas pu être anticipée. Une évaluation des risques que ces changements pouvaient induire chez les agents n'a donc pas pu être réalisée.

La situation sur un mode d'exercice dégradé telle qu'elle est vécue aujourd'hui par les agents territoriaux engendre de nouveaux risques et peut les priver d'éléments favorisant leur bien-être. Cependant, l'appréciation de chaque situation est très liée aux forces de caractère et ressources de chacun. Certains se concentreront plus sur les aspects positifs (un souci de lien pour préserver la relation avec chaque collaborateur et avec le collectif, un temps pour repenser son organisation et mode de vie, un renforcement de la sphère affective...), d'autres sur les aspects négatifs. Les agents réagissent donc singulièrement à une telle situation ; singularité à appréhender pour ajuster les comportements managériaux.

Quels sont les métiers les plus impactés ?

Tous les métiers ont été affectés, à différentes échelles, par une modification de la nature et/ou des conditions de réalisation de leurs missions (durée et rythme de travail, lieu d'exercice etc). Ainsi, quelle que soit la modalité actuelle d'exercice des agents, elle peut être anxiogène, car potentiellement inédite : en travail à distance, sur site ou dans l'impossibilité d'exercer (ASA, congés garde d'enfants etc). Pour autant, pour certains, cette rupture a pu être bénéfique en induisant une certaine prise de recul et de conscience sur l'enjeu du métier et le sens du service public. D'autant que certains métiers touchant la vie quotidienne des citoyens se trouvent de fait revalorisés par le

regard des usagers reconnaissants du service rendu : c'est l'exemple notamment du ramassage des ordures ménagères.

Quelles modifications constatez-vous dans le quotidien des agents ?

En premier lieu, une modification des exigences du travail ; certains agents ont vu diminuer ou augmenter leur charge et/ou leur rythme de travail. Ces évolutions peuvent parfois conduire à de l'épuisement, de l'ennui... Même si la charge de travail d'un agent a diminué, celui-ci peut ressentir une surcharge, à cause de l'apparition de contraintes engendrant une difficulté de régulation des tâches (interruptions des tâches, réduction du temps disponible, charge mentale, etc.). Les agents en travail à domicile peuvent aussi vivre un déséquilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Il faudra alors se donner du temps pour rompre progressivement le rythme de vie qui s'était construit et consolidé durant ces quelques semaines, et rééquilibrer la vie professionnelle et personnelle.

En second lieu, l'autonomie des agents a pu être mise à mal si le travail à domicile a été synonyme d'hypercontrôle de l'activité. De plus, la situation actuelle ne dépendant pas de la collectivité ou de l'individu, les agents et les managers pourront ressentir une réduction de leurs marges de manœuvre. En outre, les agents pour lesquels le travail à domicile n'est pas possible n'utilisent plus leurs compétences professionnelles au service d'un objectif, pourtant source de richesse au quotidien. Les agents devront alors reprendre confiance en leurs capacités d'actions, le manager pourra les y accompagner. Il s'agira de les féliciter des efforts fournis, des défis relevés, de les rendre fiers.

Les valeurs sont aussi potentiellement affectées ; les agents ne peuvent plus répondre à leur besoin de performance s'ils n'ont plus d'activités, peuvent avoir l'impression de rendre un service de moins bonne qualité, de perdre le sens de leur travail. Attention aussi à être vigilant au sentiment d'iniquité pouvant conduire à de l'aigreur, du stress (« certains travaillent ou prennent des risques, et d'autres pas »). Un besoin de reconnaissance accru peut survenir, notamment pour les agents restés sur site.

Les perspectives de travail pouvant parfois être floues, les agents peuvent aussi ressentir de l'insécurité concernant l'avenir de leur poste. La Direction aura pour mission de donner du sens, des perspectives pour que les agents visualisent l'avenir sous un prisme optimiste.

Pensez-vous que les relations de travail sont modifiées ?

Dans le cas des agents travaillant sur site, le rapport à l'autre est différent de ce qu'il était. En effet, les mesures de distanciation et les gestes barrière peuvent nous éloigner physiquement et psychologiquement de nos collègues. En travail à domicile, l'éloignement géographique et la différence des rythmes de travail peuvent distendre les relations. Enfin, les relations professionnelles peuvent être inexistantes pour les agents en ASA, cela peut conduire à un isolement des personnels. Il peut aussi survenir un effritement des liens avec les autres services s'ils ne sont plus en contact comme ils pouvaient l'être auparavant.

Les relations de travail sont donc modifiées et pourront le rester si la force du collectif n'est pas prise en compte comme un élément indispensable au fonctionnement et à la santé du service.

En ce qui concerne les relations avec le public, les exigences émotionnelles peuvent être fortes. En effet, la crainte de contaminer les autres et d'être contaminé est présente et peut devenir anxiogène. De plus, certains métiers sont très exposés, notamment les services d'état civil qui ont dû faire face, parfois de manière récurrence, à des rédactions en chaîne d'actes de décès.

Prendre le temps d'accompagner la réintégration des agents sera une des clés d'une reprise plus sereine.

A quoi les managers doivent-il être d'abord attentifs ?

Les managers sont des maillons clés de la santé au travail. Au quotidien et plus encore en cette période, repérer les signaux faibles de mal-être (énervement, fatigue, démoralisation, démotivation, surinvestissement...) est primordial. Rester à l'écoute de la situation personnelle, des facteurs de protection, des contraintes et des perceptions des agents apparaît nécessaire pour préserver les équipes. Les alertes peuvent être multiples : problématique de conciliation des temps, anxiété liée au confinement ou au virus, sentiment d'isolement ou de sur-sollicitation, sentiment de ne pas pouvoir bien faire son travail, de ne pas tenir les délais... Un nouveau lien se crée et en cela donne une dimension supplémentaire à la relation car d'une certaine manière, ne serait-ce qu'à travers les visio conférences lorsqu'elles étaient possibles, chacune des parties a pu appréhender l'« intime » de l'autre.

Le responsable d'équipe pourrait mettre en place des échanges réguliers pour libérer la parole ou encore mesurer grâce à un « baromètre » le bien-être actuel de son personnel. Le confinement n'est pas vécu de la même façon par tous, chacun possède sa réalité qu'il ne faudra pas nier, mais accueillir et réguler afin d'éviter des tensions. La crise actuelle aura, quoi qu'il arrive, un effet négatif ou positif, qu'il ne faudra pas sous-estimer. Dans le cas où des agents font part de leur souffrance au manager, ce dernier pourra les orienter vers des acteurs adéquats (médecin de prévention, psychologues, assistants sociaux etc).

Les conséquences physiques et psychologiques de cette crise seront encore présentes le jour de la reprise des activités. L'anticipation et la préparation de la reprise est donc primordiale pour retrouver une sérénité collective et éviter que ces risques ne s'inscrivent dans le temps. Malgré cela, il y aura aussi des bénéfices, visibles pour la plupart dès aujourd'hui : l'augmentation du sentiment d'appartenance à une équipe, la prise d'initiatives ou de recul, le développement de nouvelles compétences, la solidarité, la reconnaissance des usagers...

En tant que psychologue du travail, quelles actions prioritaires préconisez-vous à distance d'ici le déconfinement ?

Garder le lien entre les membres de l'équipe. Il serait bon de privilégier une communication précise, transparente et bienveillante, cela favorisera aussi la confiance entre toutes les parties et la perception d'avoir un cadre sécurisant. Le manager a un rôle essentiel dans le maintien des activités, mais aussi dans la préservation des relations interpersonnelles. Le manager est un véritable soutien pour son équipe, et ce quelle que soit la modalité d'exercice de ses agents.

Ne pas culpabiliser sur l'avancée du travail et rassurer les collaborateurs. Le rendu actuel des agents ne sera très probablement pas le même qu'habituellement, les exigences seront probablement modifiées... L'évolution de la charge de travail, qu'elle soit en baisse ou en hausse, ne doit pas être un sujet tabou, mais un élément à aborder afin de réaliser les ajustements nécessaires. L'organisation du temps de travail et le contenu de celui-ci devraient, quand cela est possible, tenir compte des contraintes de chacun.

Favoriser la valorisation personnelle en promouvant par exemple l'engagement solidaire, en confiant aux agents des projets transverses (participation à des groupes de travail ou de réflexion sur des sujets opérationnels ou stratégiques), en permettant de réaliser de la veille ou un travail de fond ou encore en facilitant le développement de compétences (formation à distance).

Durant plusieurs semaines, l'ensemble des Français a vécu le même événement, ainsi, l'intelligence collective sera un outil sur lequel s'appuyer pour avancer.

Et pour les managers ?

Tous ces conseils valent aussi pour les managers et la Direction. Manager en situation de crise, c'est aussi se préserver. Le responsable d'équipe est un maillon important pour une reprise des activités sereine. Il lui faudra, ainsi qu'à son équipe, beaucoup d'énergie pour dépasser cette crise et en tirer les bénéfices. La santé des collaborateurs passe aussi par celle des managers.

- [Covid-19 - Les préconisations des DRH des collectivités pour une reprise progressive et sécurisée de l'activité](#)

Source : Bastien Scordia, Acteurs publics, 4 mai 2020, <https://www.acteurspublics.fr/articles/les-preconisations-des-drh-des-collectivites-pour-une-reprise-progressive-et-securisee-de-lactivite>

L'Association des directeurs des ressources humaines (DRH) des grandes collectivités formule une série de recommandations pour *“accompagner et sécuriser la reprise progressive de l'activité”*. *“Toute activité pourra être reprise en présentiel à deux conditions cumulatives : quand elle présentera un caractère vital pour le service à la population ou au territoire ET quand l'ensemble des conditions de sécurité de la reprise auront été réunies”*, préconisent les responsables RH.

“Progressivité, sécurité des agents, proximité et dialogue social”. Tels sont les principes de la réflexion menée par l'Association des DRH des grandes collectivités pour *“accompagner et sécuriser la reprise progressive de l'activité”* au sein du secteur public local. Alors que la première phase de déconfinement doit débiter le 11 mai prochain, l'association a publié en ce sens, vendredi 1^{er} mai, une série de préconisations pour les plans de reprise de l'activité.

Les directeurs des ressources humaines en sont convaincus : la reprise des activités au sein des collectivités *“sera nécessairement progressive”*, *“eu égard aux contraintes d'organisation du travail auxquelles il faudra s'adapter et eu égard à un absentéisme qui restera élevé”*. Et ce notamment en

raison de la future réouverture, elle aussi progressive, des établissements scolaires, et donc de la toujours prégnante problématique des gardes d'enfants par les agents territoriaux.

Maintien du télétravail

“Dans ce contexte”, l’association préconise (comme l’exécutif) “le maintien du télétravail pour les activités qui le permettent”. Pour rappel, le télétravail est la “règle impérative” dans la fonction publique depuis le début du confinement, sauf pour les agents dont la présence était requise pour des nécessités de continuité de service.

Ce mode de travail “permet aujourd’hui à une grande part des activités d’être maintenues et doit être favorisé, pour tenir compte des contraintes de déplacement des agents (liées notamment aux transports en commun) et pour tenir compte aussi du desserrement nécessaire dans les espaces de travail”, souligne l’association. Sur ce point, elle appelle aussi à aborder la question du droit à la déconnexion “pour installer sereinement” le mode de travail qu’est le télétravail.

Préserver la santé des agents

L’association recommande également d’“ajuster le rythme de la reprise et des réouvertures aux mesures de protection disponibles”. Et de préconiser une “ligne directrice de la reprise” : “toute activité pourra être reprise en présentiel à deux conditions cumulatives : quand elle présentera un caractère vital pour le service à la population ou au territoire ET quand l’ensemble des conditions de sécurité de la reprise auront été réunies”.

“Nos collectivités doivent cumuler deux obligations de résultat : la préservation de la santé des agents et la continuité du service public en assurant la sécurité des usagers”, explique l’association. L’occasion pour celle-ci d’aborder la question du port du masque et d’une “coresponsabilité agents-usagers”.

Les DRH des grandes collectivités recommandent ainsi un port de masque “obligatoire pour les agents publics mais également pour les usagers qui fréquentent les lieux et équipements publics”. “C’est en réaffirmant la coresponsabilité des agents publics et des usagers, par un port de masque massif des uns et des autres, que nous pourrons réunir les conditions de réouverture progressive de certains établissements/services publics”, affirment-ils.

Décentralisation

Dans tous les cas, souligne l’association, l’organisation du travail prévue dans le cadre de la reprise d’activité “ne pourra pas se décréter d’en haut”. “Elle doit être définie de façon décentralisée, sur le terrain et au plus près des équipes (matériel à mettre à disposition, réorganisation des locaux, mise à disposition de gel à l’entrée des lieux publics, roulement, réorganisation de plannings...), expliquent les DRH. Cela suppose de laisser chaque collectivité déterminer en fonction de ses capacités d’adaptation et en fonction de la situation sanitaire de son territoire le calendrier de remise en route des activités.”

Les responsables RH avancent néanmoins quelques principes, tels que l'implication des agents dans leurs conditions de travail, l'association des managers de terrain ou encore la souplesse dans l'organisation.

Concertation primordiale

Si ce dernier point *“n'est pas syndicalement le plus consensuel”*, l'association *“revendique”* néanmoins *“de pouvoir agir avec souplesse dans la période, de pouvoir réajuster des plannings de travail (dans le respect des bornes légales) et revisiter de façon temporaire le cadre délibéré du temps de travail (modalités d'organisation des horaires variables, fixes...)”*. Et ce, notamment, en *“favorisant, dans la limite des nécessités liées aux missions bien sûr, des prises de poste à des horaires évitant les pics de fréquentation au sein des transports en commun”* ou encore *“des dédoublements d'équipe (et de planning) pour favoriser la distanciation sociale sur le terrain”*.

Autant d'ajustements qui nécessiteront un dialogue social *“à tous les étages”*, prévient l'association, pour laquelle *“la condition de réussite pour la reprise progressive d'activité réside dans la capacité de chaque employeur public local à expliquer ses choix et à concerter”*.

II) VEILLE JURIDIQUE CLASSIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

► De nouvelles dispositions pour développer le télétravail dans la fonction publique

- **[Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#)**

Le [décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#) a été publié le 6 mai 2020 au Journal officiel. Il s'agit d'une disposition de la loi de transformation de la fonction publique pour faciliter le recours ponctuel au télétravail.

Ce décret détermine ainsi de nouvelles modalités de recours au télétravail. Le texte introduit également d'autres dispositions identifiées comme étant de nature à favoriser l'accès au télétravail, lors de la réalisation du bilan du déploiement du télétravail publié par la DGAFP en janvier 2019. Il prévoit notamment une ouverture plus large des lieux à partir desquels il est possible de télétravailler, un délai d'un mois maximum pour apporter la réponse à une demande de télétravail, et permet en cas

de situation exceptionnelle de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/de-nouvelles-dispositions-pour-developper-teletravail-dans-la-fonction-publique>

- **[FPH – Analyse du Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#)**

Publication au journal officiel du 6 mai du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

En application de l'article 49 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce décret élargit les possibilités de recours au télétravail et permet d'y recourir de manière ponctuelle.

Il apporte par ailleurs des adaptations au cadre juridique prévu par le décret n°2016-151.

1) Possibilités de recours au télétravail :

La notion de « régularité » est supprimée de la définition du télétravail. Celui-ci désigne désormais « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

L'autorisation de télétravail peut ainsi prévoir l'attribution **de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois, ou d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont il pourra demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.**

Il est également possible de recourir au télétravail **lorsqu'une situation inhabituelle perturbe temporairement l'accès au site de travail ou le travail sur site.** Dans ce cas, il peut être dérogé à la règle de présence minimale des télétravailleurs sur site de 2 jours par semaine.

Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre les différentes modalités de télétravail. Il peut ainsi être autorisé à télétravailler de manière régulière, tout en bénéficiant d'un volume de jours flottant de télétravail par semaine, par mois ou par an s'il pressent un besoin de recours ponctuel au télétravail.

2) Adaptation du cadre juridique défini par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 :

- **Lieu d'exercice du télétravail :**

Dans sa précédente rédaction, le décret n°2016-151 du 11 février 2016 restreignait la pratique du télétravail au domicile de l'agent ou à des locaux professionnels identifiés par son employeur.

Le télétravail peut désormais être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

Un agent peut bénéficier, au titre d'une même autorisation, de ces différentes possibilités.

- **Examen de la demande de télétravail :**

La demande de télétravail est examinée par l'AIPN, qui apprécie sa compatibilité avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Le décret précise que lorsque l'AIPN est le CNG, cette appréciation est assurée :

- Par le chef d'établissement pour les directeurs adjoints et les directeurs de soins ;

- Par le directeur général de l'ARS pour les chefs d'établissements sanitaires, d'EHPAD et d'établissements prenant en charge des mineurs ou adultes handicapés présentant des difficultés d'adaptation ou atteints de pathologies chroniques (établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article 2 de la loi n°86-33) ;

- Par le préfet pour les autres ESMS de la fonction publique hospitalière (établissements mentionnés aux 4° et 6°).

- **Prise en charge des coûts liés au télétravail :**

L'employeur continue à prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. Toutefois, le décret précise qu'il n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Il ajoute que, dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, l'AIPN doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

- **Utilisation du matériel personnel :**

Les agents ayant ponctuellement recours au télétravail (volume de jours flottants ou autorisation

accordée lorsqu'une situation inhabituelle perturbe temporairement l'accès au site de travail ou le travail sur site) peuvent être autorisés à utiliser leur matériel informatique personnel.

- **Garanties supplémentaires accordées aux agents quant à l'examen de leur demande de télétravail :**

- Une réponse écrite doit être donnée à la demande de télétravail **dans un délai d'un mois maximum** à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes a été organisée.

- La CAP ou la CCP compétente peut être saisie du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que de la décision d'interruption du télétravail à l'initiative de l'établissement.

Entrée en vigueur :

Les dispositions de ce décret s'appliquent aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter de sa date d'entrée en vigueur (7 mai 2020).

<https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Amelioration-des-conditions-de-travail/Nouvelles-modalites-de-recours-au-teletravail-dans-la-fonction-publique>

► **LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE : Mise en œuvre des plans d'action sur l'égalité professionnelle**

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

Source : [Guillaume Glénard 13 Mai. 2020](#)

On se souvient que l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ajouté à la loi du 13 juillet 1983 un article 6 *septies* qui prévoit que :

- l'État et ses établissements publics administratifs (EPA),
- les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants
- ainsi que les autres établissements publics de santé, médico-sociaux etc.

doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel (3 ans maximum renouvelables) pour assurer l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

La mise en œuvre de ce plan nécessitant des précisions réglementaires, un décret d'application devait être pris. C'est chose faite puisque vient de paraître le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

I. Quelle autorité compétente ?

L'article 1^{er} du décret définit les autorités compétentes pour établir et réviser le plan d'action. Il s'agit :

1/ Pour l'État :

– dans chaque département ministériel, du ministre après consultation du comité social d'administration ministériel ;

– au Conseil d'État, dans les tribunaux et les cours administratives d'appel et à la Cour nationale du droit d'asile, du vice-président du Conseil d'État après consultation de la commission supérieure du Conseil d'État et du conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

– dans les juridictions financières, du premier président de la Cour des comptes après consultation du conseil supérieur de la Cour des comptes et du conseil supérieur des chambres régionales des comptes ;

– pour chaque autorité administrative indépendante, du président de cette autorité après consultation du comité social compétent ;

2/ Dans chaque établissement public administratif de l'État, de l'organe dirigeant après consultation du comité social d'établissement ;

3/ Dans chaque collectivité territoriale et EPCI de plus de 20 000 habitants, de l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent. Le texte précise que lorsque la collectivité territoriale ou l'EPCI est nouvellement créé ou dépasse ce seuil du fait d'un accroissement de population, l'autorité territoriale a jusqu'au 31 décembre de l'année suivante pour établir le plan.

4/ Dans chaque établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 (établissements de santé, sociaux, médico-sociaux etc.), du chef d'établissement après avis du comité social d'établissement et de la commission médicale d'établissement compétents ;

5/ Dans l'établissement mentionné à l'article 116 de la même loi, à savoir le Centre national de gestion, par le directeur général, après consultation du comité consultatif national.

Attention : jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique et la mise en place des comités sociaux d'administration, d'établissement ou territoriaux, doivent être consultés

respectivement le comité technique ministériel ou les instances de consultation dédiées (FPE), le comité technique d'établissement (FPH) ou le comité technique territorial compétent (FPT).

II. Précisions sur le contenu du plan

L'article 2 du décret précise que le plan indique la période sur laquelle il porte dans la limite de la durée de trois ans prévue par l'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés entre les hommes et les femmes notamment dans les domaines suivants : rémunération, égal accès aux corps et cadres d'emplois et emplois, avancement, articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, prévention et traitement des discriminations, des violences, du harcèlement et des agissements sexistes.

Pour chacun de ces domaines, le plan précise les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

III. Date butoir et sanction en cas d'irrespect

Tout d'abord, l'article 5 du décret rappelle que les premiers plans d'action sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020 ainsi que le prévoyait déjà l'article 84, XVI, de la loi de transformation de la fonction publique.

Puis, pour les plans d'action ultérieurs, l'article 3 du décret prévoit une date butoir pour leur établissement puisqu'ils devront être transmis avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent aux autorités suivantes :

1° Au ministre chargé de la fonction publique pour les départements ministériels et les institutions et autorités étatiques susmentionnées ;

2° Aux ministres de tutelle pour les établissements publics administratifs de l'État ;

3° Aux préfets pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants ;

4° Aux directeurs généraux des agences régionales de santé pour les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986

Attention : l'article 1^{er} précise que lorsqu'une collectivité territoriale ou un EPCI est nouvellement créé ou dépasse le seuil de 20 000 habitants du fait d'un accroissement de population, l'autorité territoriale a jusqu'au 31 décembre de l'année suivante pour établir le plan.

L'article 3 du décret prévoit une sanction financière en cas de non-respect de ces délais. En effet, à défaut de transmission du plan d'action avant le délai imparti, les autorités susmentionnées demandent aux employeurs publics concernés de se conformer à leur obligation. A défaut de l'envoi du plan d'action dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, ces mêmes autorités mettent en demeure les employeurs publics concernés de transmettre ce plan dans un délai de cinq mois.

A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, les mêmes autorités prononcent la pénalité prévue à l'alinéa 9 de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, à savoir une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné. Toutefois, en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.

- [FPH – Plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Analyse du Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique](#)

Source : 13/05/2020 - <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Amelioration-des-conditions-de-travail/Plans-d-action-relatifs-a-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

Publication au journal officiel du 4 mai 2020 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

En application de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce décret définit les **modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action pluriannuels relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.**

Élaboration et contenu :

Dans chaque établissement public relevant de la fonction publique hospitalière, ce plan d'action est élaboré par le chef d'établissement, après avis du CSE et de la CME.

Il définit, pour une période maximale de 3 ans, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés à l'article 6 septies de la loi n°83-634.

Il s'agit des 4 axes suivants:

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action doit préciser pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Publicité :

Le plan d'action doit être rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Modalités de contrôle de l'élaboration des plans d'action :

Pour les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, le plan d'action doit être transmis, avant le 1er mars de l'année suivant le terme du plan précédent, aux directeurs généraux des ARS.

A défaut de transmission du plan d'action, ces derniers demandent aux établissements concernés de se conformer à leur obligation. Sans envoi du plan d'action dans un délai de 2 mois à compter de la réception de cette demande, les établissements sont mis en demeure de transmettre ce plan dans un délai de 5 mois.

A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, les directeurs généraux des ARS prononcent la pénalité financière prévue à l'article 6 septies de la loi n°83-634. Cette pénalité est fixée à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné. Toutefois, en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.

La pénalité est acquittée, le cas échéant, auprès du comptable assignataire de la dépense compétent.

Bilans de la mise en œuvre des plans d'action :

Bilans régionaux : Les directeurs généraux des ARS adressent au ministre chargé de la santé, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, le bilan de la mise en œuvre des plans d'action par les établissements relevant de leur compétence. Ce bilan recense le nombre d'établissements soumis à cette obligation, le nombre de plans d'action élaborés par ces derniers ainsi

que le nombre de manquements à cette obligation.

Bilans nationaux :

- Le ministre chargé de la santé transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les établissements relevant de la FPH. Ce bilan est transmis pour information au CSFPH.
- Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au CCFP les bilans élaborés dans les trois versants de la fonction publique. Ces informations sont rendues publiques sur le site du ministère.

Entrée en vigueur et dispositions transitoires :

- Conformément à l'article 94 de la loi de transformation de la fonction publique (point XVII), les premiers plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle devront être établis **au plus tard au 31 décembre 2020** et transmis, au plus tard, le 1^{er} jour du troisième mois suivant cette date.
- Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, les compétences du CSE sont exercées par le CTE pour l'application des dispositions de ce décret.

Vous trouverez ce décret en lien à droite.

Par ailleurs, un référentiel mis à disposition par la DGAFP pour aider les employeurs publics à élaborer leur plans d'action est disponible en téléchargement sur le portail de la fonction publique :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel-plans-egalite_professionnelle_2019.pdf

► LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE : Modification des dispositions relatives au congé parental et à la disponibilité pour élever un enfant dans la fonction publique

- [Décret n°2020 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et la disponibilité pour élever un enfant](#)

Ce décret introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité est porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental est réduite à deux mois.

Références : le décret est pris pour l'application de l'[article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique. Le décret et les textes qu'il modifie, dans leur rédaction issue de cette modification, peuvent être consultés sur le site Légifrance

(www.legifrance.gouv.fr).

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires qui s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

- [FPH – Analyse du décret n°2020 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et la disponibilité pour élever un enfant](#)

Source : <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gestion-du-personnel-non-medical/Modification-des-regles-relatives-au-conge-parental-et-a-la-disponibilite-pour-elever-un-enfant>

Publication au journal officiel du 7 mai 2020 du décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

Ce décret est pris pour l'application de l'article 85 de la loi de transformation de la fonction publique qui permet le **maintien des droits à avancement pendant les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant**, dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière, cette période étant assimilée à des services effectifs dans le corps.

Il modifie le décret n°88-976 et précise que les droits à avancement conservés durant ces périodes « s'entendent des droits à avancement d'échelon et de grade ».

D'autre part, en application de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle, il assouplit les règles relatives à l'utilisation du congé parental :

- Celui-ci peut désormais être accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables (au lieu de périodes de 6 mois uniquement).
- Les demandes de renouvellement du congé parental doivent être présentées au moins 1 mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours (contre 2 mois auparavant).
- Quatre semaines au moins avant sa réintégration (contre six semaines auparavant), le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités.

Enfin, il élargit les situations dans lesquelles la disponibilité est de droit :

- Concernant la disponibilité pour élever un enfant, l'âge maximal de l'enfant est porté à 12 ans (8 ans auparavant).
- Sur sa demande, le fonctionnaire peut désormais bénéficier d'une disponibilité « pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à

un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ».

Entrée en vigueur :

- Les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant postérieures à la date de publication de la loi de transformation de la fonction publique (7 août 2019) sont prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade.
- Les autres mesures prévues par le décret entrent en vigueur le lendemain de sa publication (8 mai 2020).

[JORF n°0112 du 7 mai 2020 - NOR: CPAF2001062D](#)

► LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE : Portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap et aménagement des épreuves de concours

- **[Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements publics et des candidats en situation de handicap](#)**

Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap

Ce décret organise la portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap lors d'une mobilité lorsqu'elle représente un coût inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation du nouveau poste de travail.

Il prévoit également que les aides humaines et techniques ainsi que les aménagements en faveur des candidats aux concours, aux procédures de recrutement et aux examens sont accordées à l'appui de la production d'un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant les épreuves.

Le décret fixe en outre le délai dans lequel ce certificat doit être présenté à l'autorité organisatrice du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen.

Publics concernés : candidats aux emplois publics et agents publics en situation de handicap.

[JORF n°0111 du 6 mai 2020 - NOR: CPAF2001927D](#)

- **[FPH – Analyse du Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements publics et des candidats en situation de handicap](#)**

Source : Publié le 13 mai 2020, <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Amelioration-des-conditions-de-travail/Portabilite-des-equipements-du-poste-de-travail-des-agents-en-situation-de-handicap-et-amenagement-des-epreuves-de-concours>

Publication au journal officiel du 6 mai 2020 du décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap

Ce décret est pris pour application des dispositions de l'article 92 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

- Il organise la portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap en cas de mobilité.
- Il précise également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux règles normales des concours, procédures de recrutement et examens, en faveur des candidats en situation de handicap.

1) Portabilité des équipements du poste de travail en cas de mobilité:

La portabilité des équipements doit permettre de conserver, en cas de changement d'administration d'emploi ou de changement de poste au sein d'une même administration, les équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail.

En cas de changement d'administration d'emploi, ses modalités de mise en œuvre, notamment la cession, le transport, l'installation des équipements et la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents, doivent être définies par voie de convention entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil de l'agent concerné.

Le décret précise que la portabilité ne doit être mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

2) Dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens de la fonction publique:

La mise en place de ces dérogations requiert la production d'un certificat médical établi par un médecin agréé. Ce certificat, qui doit avoir été établi moins de 6 mois avant le déroulement des épreuves, doit préciser la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

Les aides et aménagements sollicités doivent être mis en œuvre par l'autorité organisatrice du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen, sous réserve que les charges afférentes ne

soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose.

La date limite de transmission du certificat médical, qui ne peut être inférieure à 3 semaines avant le déroulement des épreuves, est fixée par l'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen.

En cas d'urgence, les aides et aménagements sollicités peuvent être mis en œuvre malgré la transmission tardive du certificat médical.

Entrée en vigueur:

- Les dispositions de ce décret entrent en vigueur le 7 mai 2020.
- Les concours, procédures de recrutement et examens dont l'ouverture a été prononcée avant son entrée en vigueur se poursuivent, jusqu'à leur terme, dans les conditions prévues par l'arrêté ou la décision d'ouverture ou par l'avis de création ou de vacance.

- **[Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant](#)**

Ce décret autorise les agents publics civils élevant un enfant de moins de trois ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il s'agit pour l'agent de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue.

Publics concernés : agents publics civils de la fonction publique de l'Etat, hors agents relevant du [code de l'éducation](#), agents publics de la fonction publique territoriale et agents publics relevant de la fonction publique hospitalière.

- **[Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat et décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au "forfait mobilités durables"](#)**

Source : Localtis, https://www.banquedesterritoires.fr/deplacements-des-salaries-et-fonctionnaires-detat-le-forfait-mobilites-durables-entre-en-vigueur?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2020-05-11&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

Déplacement des salariés et fonctionnaires d'Etat : le forfait mobilités durables entre en vigueur plus tôt que prévu.

Pour accompagner la première phase de déconfinement qui s'amorce dans les transports, deux décrets publiés le 10 mai anticipent l'entrée en vigueur du forfait mobilité durables, l'une des mesures phares de la loi d'orientation des mobilités (LOM).

C'est l'une des mesures phares de la [loi d'orientation des mobilités \(LOM\)](#). La création du forfait mobilité durables vient d'être officialisée par la publication de deux décrets au Journal officiel du 10 mai. Ce dispositif instaure une exonération fiscale et sociale de la prise en charge par l'employeur des frais de trajet des salariés qui se rendent au travail en vélo (mécanique ou à assistance électrique) ou en empruntant des services de mobilité partagée : covoiturage, en tant que conducteur ou passager ; autopartage, à condition que les véhicules soient "à faibles émissions" ; trottinettes ou scooters électriques en libre-service mis à la disposition sur la voie publique. Le texte n'exclut pas du champ le recours individuel à des véhicules à alimentation électrique, hybride ou hydrogène (extension de la prise en charge des frais de carburant classiques aux frais d'alimentation). Initialement attendue en juillet prochain, l'entrée en vigueur du forfait mobilités durables a été avancée pour contribuer à privilégier durant le déconfinement les moyens alternatifs à la voiture individuelle thermique et aussi limiter la congestion routière ([lire notre article](#)).

Sur la base du volontariat

La mise en place du forfait mobilités durables prévoit que les employeurs puissent rembourser - cela reste facultatif et sur la base du volontariat - un montant maximal de 400 euros par an, exonéré de charges sociales et fiscales. L'allocation versée à leurs salariés est réputée utilisée, précise le décret, "si l'employeur recueille auprès d'eux pour chaque année civile un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement mentionnés". Elle est par ailleurs "cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun", ajoute le ministère. Côté vélo, le dispositif prend le relais de l'indemnité kilométrique vélo (IKV), qui fut longtemps cantonnée au secteur privé avant d'être élargie à la fonction publique territoriale ([voir notre article du 5 mars 2018](#)).

Pour la fonction publique d'État

Un second décret publié le même jour instaure un forfait mobilités durables de 200 euros par an dans la fonction publique d'État. Sont donc concernés, liste le texte, les personnels civils et militaires des établissements publics de l'État, des autorités publiques indépendantes, groupements d'intérêt public "dont les dépenses de fonctionnement sont couvertes en totalité ou pour partie par des subventions de l'État" et des établissements publics nationaux à caractère administratif, "après délibération du conseil d'administration ou de l'assemblée générale du groupement d'intérêt public". Détail important, le bénéfice du forfait, conditionné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de son employeur, est versé l'année qui suit celle du dépôt. Ce forfait pour la fonction publique d'État ne peut se cumuler avec le "versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélo", mais "à titre exceptionnel pour l'année 2020", les agents pourront bénéficier du cumul "à condition que leur versement intervienne au titre de périodes distinctes". Le gouvernement a précisé qu'il préparait la mise en place du forfait mobilités durables "dans l'ensemble du secteur public".

Références : [décret n° 2020-541](#) du 9 mai 2020 relatif au "forfait mobilités durables" ; [décret n° 2020-543](#) du 9 mai 2020 relatif au versement du "forfait mobilités durables" dans la fonction publique de l'État, J.O. du 10 mai 2020, textes n°10 et 18.

► LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE

- [La mise en œuvre des lignes directrices de gestion dans la fonction publique ne sera pas reportée](#)

Source : Bastien Scordia, Acteurs publics, 11 mai 2020, <https://www.acteurspublics.fr/articles/la-mise-en-oeuvre-des-lignes-directrices-de-gestion-dans-la-fonction-publique-ne-sera-pas-reportee>

En raison de la crise sanitaire, l'Association des DRH des grandes collectivités avait demandé au secrétaire d'État Olivier Dussopt un report de l'échéance d'élaboration des lignes directrices de gestion. Un dispositif qui vient remplacer les commissions administratives paritaires (CAP), dont le champ de compétences a été drastiquement réduit par la loi du 6 août dernier de réforme de la fonction publique.

Dura lex sed lex. Dans un courrier adressé, le 11 mai, au président de l'Association des DRH des grandes collectivités, le cabinet du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, confirme la fin de non-recevoir du gouvernement Philippe à tout report de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

Prévues par la loi du 6 août dernier de transformation de la fonction publique, ces lignes directrices doivent être définies par les administrations d'ici la fin de l'année. Un dispositif qui, en lieu et place des commissions administratives paritaires (CAP), définira la stratégie pluriannuelle en matière de gestion des ressources humaines des agents publics.

Demande des directeurs des ressources humaines

Fin avril, en effet, le président de cette association, Johan Theuret, avait sollicité le ministre pour lui demander un délai pour l'établissement des lignes directrices de gestion, compte tenu de la crise sanitaire et de la mobilisation des services des collectivités dans ce contexte d'urgence. *“Afin de pouvoir disposer du temps nécessaire de préparation tant au niveau du bloc communal avec les nouveaux élus que de façon générale avec les partenaires sociaux, nous sollicitons un report de la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2022”*, y sollicitait-il. Une demande vaine donc.

La loi du 6 août, justifie le cabinet dans sa réponse, *“a redéfini les compétences”* des CAP *“en supprimant leurs compétences en matière de mutation et de mobilité à compter du 1^{er} janvier 2020 et en matière d'avancement et de promotion dès le 1^{er} janvier 2021”*.

“Parallèlement”, les lignes directrices de gestion sont créées pour fixer *“les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels”* en vue de l'élaboration des décisions individuelles prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Calendrier maintenu mais difficultés prises en compte

Ce dispositif, explique le cabinet du secrétaire d'État, *“contribue à la rénovation du dialogue social qu'il convient au contraire de consolider dans le contexte actuel”*. Bercy souligne donc qu'il *“n'est pas envisagé un report de cette échéance”*. Une prise de position qu'Olivier Dussopt avait déjà développée le 6 mai dernier, lors d'une audioconférence avec les organisations syndicales de la fonction publique. *“Le report de l'entrée en vigueur des lignes directrices de gestion sur les promotions ne changerait pas cette obligation légale et aurait pour seul effet que les CAP ne seraient plus saisis des dossiers de promotion, sans l'encadrement prévu par les lignes directrices de gestion”*, avait-il souligné à cette occasion.

“Il faut tenir compte des difficultés rencontrées tout en maintenant le calendrier de travail”, avait-il aussi indiqué aux représentants du personnel, demandeurs, eux aussi, d'un report de la date d'élaboration des lignes directrices de gestion. Mais cette demande est surtout, pour les organisations syndicales, un moyen de continuer à marquer leur opposition à la réforme de la fonction publique.

“Le gouvernement fait preuve d'entêtement mais sera rattrapé par la raison”, réagit le président de l'Association des DRH, Johan Theuret, à la lecture de la réponse du cabinet du secrétaire d'État. Le 1^{er} janvier 2021, *“c'est utopique”*, ajoute-t-il, en référence à l'installation des nouveaux conseils municipaux et communautaires, bousculée elle aussi par la crise sanitaire et le report du second tour des élections municipales.

- [La crise sanitaire n'a pas empêché la parution de nombreux décrets](#)

Source : 27/05/20 - https://www.weka.fr/actualite/statut/article/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique-la-crise-sanitaire-n-a-pas-empêche-la-parution-de-nombreux-decrets-d-application-102365/?utm_campaign=70/WQ/ZNL0100

Un nombre significatif de dispositions statutaires figurant dans la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique devaient, pour être effectivement opérationnelles, faire l'objet de décrets d'application. C'est chose faite.

Composée de 95 articles, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique publiée au *Journal officiel* du 7 août 2019 concerne de nombreux domaines du statut de la fonction publique territoriale. Des décrets d'application des nouvelles règles statutaires notamment prévues par la loi dans les domaines de la réglementation applicables aux agents en situation de handicap, au télétravail, aux plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle, au congé parental étaient attendus. Ils ont été publiés début mai.

Mesures réglementaires en faveur des personnes en situation de handicap

[Le décret n° 2020-523 du 5 mai 2020](#) prévoit des dispositions en faveur des personnes en situation de handicap notamment dans le domaine de la portabilité des équipements. La portabilité des équipements des agents publics en situation de handicap permet de conserver, dans une nouvelle administration d'emploi comme en cas de changement de poste au sein d'une même administration, les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail.

[Le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020](#) indique les modalités dérogatoires de promotion en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (expérimentations). Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement, au bénéfice des fonctionnaires, est fixé chaque année, pour chaque corps de catégorie A, B ou C concerné, par arrêté du ministre intéressé ou par décision du directeur d'établissement public intéressé, pris après avis conforme du ministre chargé de la Fonction publique

[Le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020](#) définit les modalités de mise en œuvre du dispositif, créé pour une durée de cinq ans, permettant une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique. Il précise ainsi les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation par les administrations, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement au moment de la titularisation.

Mesures réglementaires en faveur du télétravail, de l'égalité Femmes/Hommes, du congé parental

[Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020](#) permet le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice [du télétravail](#), à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

[Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020](#) définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle. Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans. Il précise les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

[Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020](#) porte l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité pour l'élever à 12 ans (contre 8 auparavant). Il précise le droit à maintien des droits à l'avancement dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant. La durée minimale du congé parental est réduite à deux mois (et non plus six). Les demandes de renouvellement doivent désormais être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental (et non plus deux).

- [**80% des textes d'application de la réforme de la fonction publique ont été pris**](#)

Source : Bastien Scordia, *Acteurs publics*, 3/06/20 - <https://www.acteurspublics.fr/articles/80-des-textes-dapplication-de-la-reforme-de-la-fonction-publique-ont-ete-pris>

Le gouvernement Philippe estime qu'il aura bouclé au mois d'octobre les décrets d'application et les dernières ordonnances issues de la loi sur la transformation de la fonction publique votée en août 2019.

Réforme aussi politique que technique, la loi pour la transformation de la fonction publique paraît entrer dans sa dernière ligne droite. Promulguée le 6 août 2019, cette réforme qui libéralise le cadre statutaire des agents et réduit le rôle de syndicats dans les processus de mutation et de promotions a vu les quatre cinquièmes de ses textes d'application pris sur le plan réglementaire.

C'est ce qu'a déclaré le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, lors de la séance de questions au gouvernement, le 2 juin. *"Nous avons désormais pris 80 % des textes d'application de cette loi adoptée il y a un an et beaucoup reste à faire"*, a dit le secrétaire d'État, avant d'égrainer les prochains chantiers : l'instauration d'une protection sociale complémentaire ; la création d'un plan "santé au travail" après la remise d'un rapport parlementaire, la réforme de la formation notamment de la haute fonction publique ; la déconcentration et le rapprochement de la décision du terrain.

Relance du chantier sur la haute fonction publique

"D'ici au mois d'octobre, l'ensemble de ces textes, décrets et ordonnances, y compris celui relatif à la prime de précarité, vous seront présentés", a-t-il précisé. À noter que le chantier de réforme de la haute fonction publique, probablement le plus sensible, sera traité par des ordonnances dont le principe a été acté par la loi du 6 août 2019. Un rapport a été rédigé sur ce sujet par l'avocat et ancien membre du Conseil d'État Frédéric Thiriez à la demande du Président Macron.

Cette réforme, qui crispe les grands corps de l'État et a occasionné des tensions au sommet de l'exécutif, a été mise en sommeil depuis le début de la crise sanitaire, mais devrait revenir sur le devant de la scène dans les prochaines semaines. Une réforme qui pourrait aussi être impactée par un éventuel remaniement gouvernemental.

2) JURISPRUDENCE

- **[Agent non titulaire refuse le renouvellement de son contrat : pas d'indemnités chômage](#)**

Source : 29/04/2020, https://www.idcite.com/Un-agent-non-titulaire-d-une-collectivite-locale-qui-refuse-le-renouvellement-de-son-contrat-ne-peut-beneficier-d_a48003.html

Aux termes de l'article L. 5421-1 du code du travail : " En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi (...) ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre. ". Aux termes de l'article L. 5424-1 du même code : " Ont droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3 : (...) / 2° Les agents non titulaires des collectivités territoriales ".

Et selon le dernier alinéa de l'article 38-1 du décret du 15 février 1988 susvisé : " Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi. "

L'agent mentionné à l'article L. 5424-1 du code du travail, qui refuse le renouvellement de son contrat de travail, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur.

En l'espèce, l'employeur a proposé à M. A..., par lettre datée du 8 novembre 2016, de le maintenir en fonction au terme de son contrat à durée déterminée prévu le 15 décembre 2016 pour une nouvelle période d'un an. Par courrier du 15 novembre 2015, l'intéressé a cependant refusé le renouvellement de son contrat, sans mentionner un quelconque motif justifiant cette décision.

Par lettre du 8 décembre 2016, la collectivité a pris acte de ce refus et a informé M. A... des conséquences de sa décision, lui indiquant particulièrement qu'il ne pourrait bénéficier d'indemnités chômage.

Si le requérant fait valoir, dans ses écritures, qu'il a fait l'objet de deux agressions sur son lieu de travail, il ressort des pièces du dossier qu'il a rejoint à compter du 1er septembre 2016 une nouvelle affectation sur un autre secteur de la commune de Nice, moins concerné par les incivilités et éloigné du lieu où il a été agressé à deux reprises par le même individu. M. A... n'apporte dans l'instance aucun élément de nature à établir que cette nouvelle affectation l'aurait exposé à la réitération de ce type d'incidents et ne démontre donc pas qu'il a refusé le renouvellement de son contrat pour des considérations tenant à sa sécurité ou pour des raisons tenant à sa santé.

Par ailleurs, dès lors qu'il a expressément demandé à son employeur que son contrat ne soit pas renouvelé à son terme, prévu le 15 décembre 2016, **cette demande ne saurait être qualifiée de démission** et M. A... ne peut donc en tout état de cause utilement se prévaloir de ce que l'administration n'aurait pas formellement accepté sa démission.

Ainsi, l'intéressé est effectivement à l'initiative du non renouvellement de son contrat de travail et il ne peut, dans ces conditions, être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi.

[CAA de MARSEILLE N° 18MA02177 - 2020-03-27](#)

- [Manquement aux obligations de réserve, de discrétion professionnelle et de loyauté – Fautes de nature à justifier une exclusion temporaire des fonctions de deux ans](#)

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

En l'espèce, Mme E... a fait preuve vis-à-vis de sa hiérarchie à plusieurs reprises d'une attitude excessivement critique, en faisant explicitement état auprès d'autorités publiques, d'élus et d'administrés, de son désaccord avec l'organisation interne de la mairie et avec le comportement du maire, notamment par courriels des 31

mars et 17 décembre 2015 adressés à la trésorerie et à la sous-préfète qu'elle a interpellée sur la gestion de la commune, et en divulguant des informations internes et confidentielles. Cette attitude particulièrement inappropriée a été de nature à entraîner des dysfonctionnements de son administration, accentués par un contexte politique local conflictuel et délicat par ailleurs. Ce faisant, **Mme E... a manqué à ses obligations de réserve et de discrétion professionnelle.**

En outre, il ressort également des pièces du dossier, en dépit des doutes existant sur la signature de l'accusé de réception du dossier administratif de la requérante, que celle-ci a, dès la transmission de son curriculum vitae et de sa lettre de motivation en vue de son recrutement puis après celui-ci, dissimulé au maire de la commune une partie des éléments de ce dossier administratif, relatifs à la nature des missions qu'elle exerçait dans le cadre de son précédent emploi, et aux périodes de congés de maladie dont elle y avait bénéficié, et a en outre, refusé d'exécuter des ordres du maire qui, non seulement n'étaient pas manifestement illégaux et de nature à porter gravement atteinte à un intérêt public, mais n'étaient pas même irréguliers. **Mme E... a ainsi manqué à son obligation de loyauté.**

Ces faits sont, contrairement à ce que soutient la requérante, établis et constituent des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire. Eu égard à leur nature, à leur caractère répété et à leur persistance sur une période d'environ deux ans, la sanction d'exclusion temporaire des fonctions de deux ans qui lui a été infligée à raison de ces faits n'est pas, ainsi que l'ont retenu à bon droit les premiers juges, entachée d'une erreur d'appréciation.

A noter >> La règle dite " non bis in idem ", qui interdit de sanctionner deux fois un agent public à raison des mêmes faits, ne fait pas obstacle à ce que l'administration, après avoir retiré une sanction en raison du vice de forme qui l'entache, prenne une nouvelle sanction en se fondant sur les faits ayant justifié le prononcé de la première sanction. Ainsi que l'ont retenu à bon droit les premiers juges, il ressort des pièces du dossier, d'une part, que le maire a retiré, le 20 juin 2016, les sanctions de blâme infligées le 18 janvier 2016 à Mme E... en raison d'une illégalité externe entachant ces actes et, d'autre part, que les courriers des 15 et 19 janvier 2016 adressés par le maire à la requérante contiennent des instructions et ne constituent pas des avertissements au sens de l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 en dépit de la mention manuscrite qui figure sur ces lettres. Mme E... n'est, dans ces conditions, pas fondée à soutenir qu'elle aurait été sanctionnée deux fois à raison des mêmes faits.

- **Règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A**

Les dispositions du décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 et de l'arrêté du 29 juin 2007 ont pour objet de garantir aux agents nommés dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat, un montant de traitement au moins égal à 70 % du montant de la rémunération qu'ils percevaient avant leur nomination.

Si, pour la détermination de l'échelon de reclassement, elles ne prévoient pas explicitement la situation des agents qui ont exercé leurs fonctions à temps partiel au cours de la période de douze mois précédant leur titularisation, elles doivent être interprétées, afin de respecter le principe d'égalité, de façon à ce que l'échelon de reclassement soit déterminé à partir de la rémunération que ces agents auraient dû percevoir s'ils avaient exercé leurs fonctions à plein temps avant titularisation.

Par suite, le requérant est fondé à soutenir qu'en fixant son indice de reclassement dans son nouvel emploi à partir de sa rémunération à temps partiel et non sur un équivalent temps plein le ministre a entaché sa décision d'illégalité.

CAA Lyon N° 18LY00179 - 2020-04-09

- Refus de renouvellement fautif après une restructuration de service

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses, si l'administration envisage de procéder à son renouvellement.

Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

En l'espèce, l'agent recruté par contrat pour exercer, après le départ de Mme A..., les fonctions de chef du service de la commande publique-achats, n'était ni juriste de formation, ni titulaire d'un diplôme dans le domaine des achats, mais ingénieur en génie des systèmes industriels, et ne pouvait se prévaloir que d'une brève expérience de la commande publique - dix-huit mois - au sein d'une collectivité. L'administration ne peut utilement faire valoir qu'elle a finalement confié le poste en question à une attachée principale titulaire, déjà en fonctions au sein de ses services, dès lors que cette nomination n'est intervenue que le 1er novembre 2015, plusieurs mois après sa décision de ne pas procéder au renouvellement du contrat de Mme A....

Enfin, si la COMMUNE fait valoir que la réorganisation de ses services s'est notamment traduite par un transfert au " service juridique et assemblée municipale " de tous les contentieux relatifs aux contrats publics, entraînant ainsi une diminution importante des missions juridiques confiées jusqu'alors au chef du service de la commande publique, au profit de nouvelles missions de nature économique et technique, elle ne l'établit pas par les pièces qu'elle produit.

Par suite, et alors que Mme A... peut se prévaloir de très bonnes évaluations annuelles, la décision de non-renouvellement de son contrat, qui n'est pas suffisamment justifiée par un motif tiré de l'intérêt du service, constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la COMMUNE

CAA de VERSAILLES N° 18VE01094 - 2020-02-13

- En demandant sa mise en disponibilité pour convenances personnelles à cause d'un déménagement, l'agent doit être regardé comme ayant renoncé à sa demande de réintégration

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à une collectivité publique d'informer l'un de ses agents des conséquences de la mise en disponibilité pour convenances personnelles qu'il sollicite à l'issue d'un détachement.

Dès lors, en se prévalant simplement de ce qu'il croyait qu'il serait réintégré dans son emploi à la fin de la période de disponibilité suivant le terme de son détachement sans avoir pris les renseignements qu'il lui appartenait de rechercher à cet égard, M. A... auquel, contrairement à ce qu'il soutient, la commune n'a pas communiqué des renseignements inexacts, n'est pas fondé à soutenir que cette dernière aurait illégalement omis de lui fournir l'ensemble des informations nécessaires ni ne peut utilement soutenir qu'elle aurait manqué à une obligation de loyauté qui, dans les termes où elle est évoquée, ne concerne que l'administration de la

preuve en matière disciplinaire.

En outre, ainsi que les premiers juges l'ont retenu à bon droit, M. A... doit, en ayant sollicité sa mise en disponibilité pour convenances personnelles, être regardé comme ayant renoncé à sa demande de réintégration formulée le 26 février 2016. Par suite, le maire n'a pas méconnu les dispositions des articles 67 et 72 de la loi du 26 janvier 1984 en prenant l'arrêté du 27 avril 2016 le plaçant en disponibilité pour convenances personnelles du 2 mai au 31 mai 2016, puis du 26 mai 2016 le plaçant en disponibilité d'office à compter du 1er juin 2016 pour défaut d'emploi vacant.

[CAA de MARSEILLE N° 18MA02815 - 2020-03-05](#)

LES PLUS :

Pensez aux formations interministérielles :

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

La Place de l'Emploi Public :

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

Les Concours :

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