



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



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

GRAND-EST

VEILLE RH-N°7 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – SEPTEMBRE 2020

I) VEILLE DOCUMENTAIRE	4
▶ ACTUALITES COVID-19.....	4
• Covid-19 – Mise à jour du dossier à l'attention des employeurs et des agents publics	4
• Prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 – Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics – mise à jour le 7 septembre 2020.....	6
• Evolution de l'épidémie de Covid 19 : que dit la circulaire du Premier ministre du 1 ^{er} septembre 2020 ?.....	7
• FPT-FPH – Kit de rentrée Spécial Covid-19 – Mettez à jour vos connaissances et obligations réglementaires.....	7
▶ NOUVEAUX ARRIVANTS	8
• 10 fiches actions pour améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants	8
▶ CONCOURS	9
• Les concours nationaux à affectation locale.....	9
• Greffiers, ingénieurs, inspecteurs du travail...49 corps ouverts aux concours nationaux à affectation locale	10
• Comment les concours et examens de la fonction publique s'adaptent à la reprise épidémique	11
▶ CARRIERE EUROPEENNE	13
• Envie de donner une dimension européenne à votre carrière.....	13
▶ CONGE DE PATERNITE	13
• Le congé de paternité va être doublé pour passer à 28 jours dès juillet 2021	13
▶ TELETRAVAIL.....	14
• Le réseau Anact-Aract organise un cycle de 4 Webconférences	14
• Un premier bilan critique sur le télétravail dans la fonction publique pendant le confinement.....	16
• Le télétravail, post Covid, vu par les DRH – Résultats enquête ANDRH	19
• Reconnaissance au travail en phase de reprise d'activité : 4 choses à savoir	19
II) VEILLE JURIDIQUE	20
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES	20
▶ RAPPEL : LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE	21
• La loi de la transformation publique : un an après son adoption	21
• 80% des textes d'application de la réforme de la fonction publique ont été pris.....	21
• La nouvelle architecture des commissions administratives paritaires de la fonction publique se dessine.....	22
• Les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction sont précisées.....	24



- Modalités de détachement d’office des fonctionnaires sur contrat à durée indéterminée.... 26
- Externalisations : les modalités de détachement d’office des fonctionnaires arrêtées 26
- FPH –Détachement d’office des fonctionnaires en cas d’externalisation d’activité 28
- FPT – Accusé de faciliter les privatisations, le détachement d’office des fonctionnaires devient possible 31
- 2) JURISPRUDENCE 33
 - Recours abusif à des CDD successifs pendant 17 ans : le juge prend en compte l’ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises 33
 - Un changement d’affectation peut, sous certaines conditions, constituer une sanction déguisée 34
 - Suspension d’un agent suite à un rappel à la loi – sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois 35
- LES PLUS : 36

I) VEILLE DOCUMENTAIRE

► ACTUALITES COVID-19

- [Covid-19 – Mise à jour du dossier à l'attention des employeurs et des agents publics](#)

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

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

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

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

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

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

Ressources

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

[Circulaire du 1^{er} septembre 2020](#) relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de covid-19

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

[Guide du management en situation de déconfinement - région Grand Est](#)

[Le nouveau guide du télétravail - ville de Suresnes](#)

[Visioconférence : les bons usages pour bien communiquer](#)

[Fiche relative à la réunion à distance des instances de dialogue social](#)

Le "[Guide des parents confinés](#)" proposé par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. 50 conseils et astuces de professionnels pour accompagner les

parents pendant cette période de confinement. S'organiser à la maison, avoir des activités partagées et être ensemble, se fixer des règles collectives et ne pas se mettre la pression, télétravailler avec des enfants, concilier vie pro et vie familiale, préserver une qualité de vie au travail chez soi.

[Le guide du management à distance en situation exceptionnelle](#)

[Fiche relative aux modalités d'organisation du travail dans la fonction publique dans le cadre du stade 3](#)

Questions - Réponses

[Recommandations pour le déroulement des concours et examens de la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#)

["Quelles mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du PCA ou d'un recours abusif au droit de retrait ?"](#)

[Fiche "Réunion à distance des instances de dialogue social"](#)

[Fiche "Droit de retrait"](#)

[Fiche "Dérogation temps de travail dans la Fonction publique"](#)

[Fiche "Déplafonnement des heures supplémentaires"](#)

[Fiche "Télétravail occasionnel"](#)

[Fiche "Suspension de l'application du délai de carence dans la fonction publique"](#)

[Fiche "Les règles de l'indemnisation chômage dans le cadre de la gestion du Covid-19"](#)

[Foire aux questions \(FAQ\) portant sur la Fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19](#)

[Fiche "Renfort apporté aux établissements de santé et médico-sociaux par les fonctionnaires - modalités RH"](#)

[Questions - Réponses : sortie du confinement dans la fonction publique](#)

[Questions - Réponses pour les employeurs et agents publics](#)

[Questions/réponses sur l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de RTT ou de congés dans la fonction publique](#)

Liens utiles

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

[Suivez les dernières informations sur \[gouvernement.fr\]\(https://www.gouvernement.fr\)](#)

[L'attestation de déplacement dérogatoire](#)

[Le justificatif de déplacement professionnel](#)

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

Communiqués

[Appel aux agents publics d'Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques](#)

[Message des ministres aux agents publics de l'Etat](#)

[16 mars 2020 - Gestion du Covid-19 dans la fonction publique](#)

Dossier complet - 2020-09-28

- **[Prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 – Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics – mise à jour le 7 septembre 2020](#)**

Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/2020-09-02_COVID_19_-_QUESTIONS-REPONSES.pdf

1 - Port du masque

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

Il est préférable de fournir ces masques aux collectifs de travail d'agents sourds et malentendants. Il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une recommandation.

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

Ces véhicules doivent être considérés comme des lieux clos. Le port du masque de protection (a minima, masque "grand public ") y est obligatoire, en complément de l'hygiène des mains et d'une procédure de nettoyage/désinfection régulière du véhicule.

Que faire si un agent refuse de porter le masque ? L'ensemble des sanctions disciplinaires applicables aux agents publics peuvent être mobilisées, en veillant à leur proportionnalité. Dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire, il est toujours possible, en cas d'atteintes au bon fonctionnement du service par un comportement délibéré et répété d'absence de port de masque, de suspendre l'agent.

Au sommaire de la suite du Q/R

2 - Personnes vulnérables - Quelles mesures doit-on appliquer pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?

- Quel justificatif doit produire un agent vulnérable pour bénéficier des dispositions de la circulaire ?

3 - Cas contact

- Quelle est la situation des agents testés positifs ainsi que des cas contact ?

4 - Dialogue social.

- Comme rappelé dans la circulaire du 1er septembre : assurer un dialogue social constant permet de garantir la bonne appropriation par les agents des mesures de protection.

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

- Le DUERP doit-il être adapté ?

5 - Télétravail

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

- [Evolution de l'épidémie de Covid 19 : que dit la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 ?](#)

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

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

En résumé, cette circulaire précise trois points :

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

Cette circulaire peut être consultée ici :

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

- [FPT-FPH – Kit de rentrée Spécial Covid-19 – Mettez à jour vos connaissances et obligations réglementaires](#)

Ce kit de rentrée réalisé par l'Espace Droit Prévention comporte 9 fiches pour mettre à jour vos connaissances

et obligations réglementaires concernant le covid-19.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Le Kit complet](#)

Une [vidéo](#) de présentation

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

► NOUVEAUX ARRIVANTS

- [10 fiches actions pour améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/10-fiches-actions-pour-ameliorer-laccueil-lintegration-et-laccompagnement-personnalise-des-nouveaux>

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

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

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

Ces travaux ont abouti à mettre à disposition des acteurs RH dix "fiches actions" qui reprennent les différentes étapes et composantes des dispositifs d'accueil, d'intégration et d'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants. Des capsules vidéo à destination des managers sont également en cours de réalisation et vont venir compléter la boîte à outil du "onboarding".

Les 10 fiches actions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

► CONCOURS

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

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

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

Ce mode de recrutement participe du renforcement de l'attractivité des concours, vise à mieux répondre aux

besoins des administrations dans leurs bassins d'emploi, et tend à mieux garantir l'égalité d'accès à l'emploi titulaire sur l'ensemble du territoire, y compris en outre-mer.

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

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

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

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

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

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

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

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

- [**Greffiers, ingénieurs, inspecteurs du travail...49 corps ouverts aux concours nationaux à affectation locale**](#)

Source : *Acteurs publics, Bastien Scordia, 16/09/2020*,
<https://www.acteurspublics.fr/articles/greffiers-ingenieurs-inspecteurs-du-travail-49-corps-ouverts-aux-concours-nationaux-a-affectation-locale>

Un arrêté publié mercredi 16 septembre fixe la liste des corps de fonctionnaires de l'État pour lesquels des concours nationaux à affectation locale peuvent être organisés. Une cinquantaine de corps sont concernés.

Elle était attendue depuis plusieurs mois. Publié au Journal officiel du mercredi 16 septembre, un arrêté fixe la liste des corps de fonctionnaires de l'État pouvant donner lieu à l'organisation de concours nationaux à affectation locale. Un texte prévu par le décret du 13 février dernier qui est venu préciser les conditions et critères permettant l'organisation de tels concours [\[cliquez ici pour consulter cet arrêté\]](#).

Au total, 49 corps de fonctionnaires sont concernés par cette possibilité, dont ceux des agents administratifs et des contrôleurs des finances publiques, les personnels de catégorie A de la direction générale des finances publiques (DGFIP), les ingénieurs civils de la défense, les techniciens supérieurs du développement durable, les techniciens des systèmes d'information et de communication, les greffiers des services judiciaires ou encore le corps de l'inspection du travail.

Renforcer l'attractivité des concours

Pour rappel, c'est la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui avait introduit cette possibilité d'organiser des concours au niveau national *“en vue de pourvoir des emplois offerts au titre d'une ou de plusieurs”* circonscription(s) administrative(s) déterminée(s) [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#). Le moyen ainsi de faire entrer dans le droit commun ce mode d'organisation des concours, aux côtés des concours nationaux à affectation nationale et des concours déconcentrés.

“L'objectif poursuivi par l'introduction de cette mesure est de renforcer l'attractivité des concours pour les candidats en offrant une visibilité aux candidats, dès l'ouverture du concours, sur le périmètre d'affectation proposée et, ainsi, de réduire les hypothèses de renonciation au bénéfice du concours liées au refus d'une mobilité géographique importante”, expliquait le gouvernement dans son rapport de présentation du décret.

Dans son guide de présentation de la loi du 6 août 2019, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) soulignait aussi que ladite mesure *“permettra[it] aux régions d'outre-mer ou aux territoires pour lesquels les employeurs publics ont des difficultés à pourvoir des emplois, de recruter plus facilement les agents et les compétences dont elles ont besoin”*.

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

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

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

Reprise épidémiologique oblige, l'organisation des concours et examens de la fonction publique s'adapte. Dans une note diffusée le 16 septembre, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) détaille ses recommandations pour le déroulement de ces derniers en cette rentrée : 10 pages de consignes portant tant sur des recommandations générales que sur la

préparation de l'organisation des épreuves [\[cliquez ici pour consulter la note\]](#). Avec une menace d'exclusion pour les candidats qui ne respecteraient pas les règles.

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

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

Recours aux amphithéâtres déconseillé

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

"Lorsque l'organisation et les systèmes d'information le permettent, les candidats peuvent être convoqués par vagues, de sorte à assurer autant que possible le remplissage des salles à partir du fond et, le cas échéant, des salles les plus éloignées du point d'accueil en premier lieu", souligne toutefois la DGAFP. Et de préciser que les convocations "devront attirer l'attention des candidats sur la nécessité de se présenter suffisamment à l'avance afin d'éviter les regroupements". "En fonction du volume de candidats et des modalités d'accueil retenues, l'horaire de convocation peut être jusqu'à 1 h 30 voire 2 h avant le début des épreuves", indique la note.

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

Port du masque pour les jurys

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

"Afin d'assurer des mesures de protection adaptées, des écrans plexiglas ou hygiaphones peuvent être placés devant le candidat et, le cas échéant, devant les membres du jury", indique la DGAFP.

Mais, de manière à ne *“pas gêner les échanges entre les membres du jury”*, *“de tels équipements ne devraient être placés entre eux que lorsque la distance d'1,5 mètre au moins ne peut être assurée”* entre le candidat et le jury dans le cadre d'échanges en face-à-face.

► CARRIERE EUROPEENNE

- [Envie de donner une dimension européenne à votre carrière](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/envie-de-donner-dimension-europeenne-a-votre-carriere>

Candidatez avant le 30 novembre pour la **session 2021 du cycle des hautes études européennes de l'ENA** : cette formation d'excellence vous permettra de vous approprier les enjeux européens du moment et de renforcer votre réseau professionnel ; renseignements et inscriptions [auprès de l'ENA](#)

Rejoignez pour quelques mois la Commission européenne grâce au programme "experts nationaux en formation professionnelle" : les candidatures pour la session du printemps 2021 sont à transmettre avant le 12 octobre, toutes les informations [ici](#) ;

Devenez expert national détaché : des [fiches de poste sont régulièrement publiées par le secrétariat général des affaires européennes](#) .

Retrouvez toutes les clés pour préparer votre mobilité européenne dans le [guide pratique de la mobilité européenne](#)

► CONGE DE PATERNITE

- [Le congé de paternité va être doublé pour passer à 28 jours dès juillet 2021](#)

Source : <https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2020/09/23/engagement-tenu-le-conge-paternite-va-etre-allonge>

Cet allongement du congé paternité est une avancée sociale majeure. C'est aussi une nouvelle avancée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui est la grande cause nationale de ce quinquennat.

Avec ce dispositif accessible au plus grand nombre, les parents pourront passer plus de temps auprès de leur enfant après la naissance.

Concrètement, de quoi s'agit-il ?

Jusqu'à-là, le congé paternité était de 14 jours maximum. Cette durée sera doublée dès l'année prochaine pour passer à 28 jours. Sur le mois de congé, une période de 7 jours sera obligatoire.

Un mois de congé paternité. Pourquoi prendre cette mesure ?

Les spécialistes l'ont montré, le temps du congé paternité est actuellement trop faible pour permettre au nouveau-né de se développer le mieux possible.

Deux semaines, c'est donc trop peu. C'est trop peu pour les nourrissons. C'est trop peu pour les mères, qui, trop souvent, après l'accouchement et dans les premières semaines de l'enfant, se retrouvent seules et doivent assumer les charges de la famille. C'est trop peu pour les pères, qui sont nombreux à demander à pouvoir passer plus de temps avec leur enfant, leur famille.

<https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2020/09/23/engagement-tenu-le-conge-paternite-va-etre-allonge>

► TELETRAVAIL

- [Le réseau Anact-Aract organise un cycle de 4 Webconférences](#)

Le réseau Anact-Aract organise un cycle de 4 webconférences

✦ Comment améliorer les pratiques de télétravail ?

1 - [Rentrée 2020 : comment améliorer les pratiques de télétravail dans mon entreprise ? | 28 sept | 11h15](#) – possible de revoir en replay

✦ Comment évaluer et réguler la charge de travail ?

Le contexte sanitaire de cette rentrée 2020 oblige les entreprises à faire évoluer leurs pratiques de travail à distance. Le télétravail mis en place avant la crise, puis celui du confinement **font désormais place à des formes hybrides d'organisation**, mêlant présentiel et distanciel.

Mais, le travail à distance ne s'improvise pas. Il s'organise et s'apprend. A partir des enseignements tirés de la crise, **comment adapter et améliorer le dispositif en place dans l'entreprise ?** Comment appréhender les différentes dimensions du télétravail et repérer les points d'amélioration ? Comment et avec qui concevoir une charte ou négocier un accord dédié ?

Pour réussir cette rentrée et mettre en place un télétravail de qualité, **le réseau Anact-Aract propose une méthodologie reposant sur une approche participative**. Celle-ci vient accompagnée d'outils gratuits destinés à aider les entreprises et administrations dans la mise en œuvre de la démarche.

Au cours de cette webconférence de 45 mn, Edouard Robin et Karine Babule, chargés de mission Anact en charge du sujet télétravail, **présenteront les solutions Anact pour agir**. Ils répondront également en direct aux questions des participants.



2 - [Télétravail : comment évaluer et réguler la charge de travail ? | 13 oct | 14h15](#)

Le contexte sanitaire de cette rentrée 2020 oblige les entreprises à faire une nouvelle fois évoluer leurs pratiques de travail à distance. Le télétravail mis en place avant la crise, puis celui du confinement **font désormais place à des formes hybrides d'organisation**, mêlant présentiel et distanciel. Or, le travail à distance a un effet loupe sur **les éléments essentiels du management** : connaissance et organisation des activités, confiance, contrôle, délégation, coopération, etc.

Dans un tel contexte, une des dimensions les plus difficiles à appréhender concerne l'évaluation et la régulation de la charge de travail. Celle-ci faisant toujours l'objet d'appréciations contradictoires, **un modèle est nécessaire pour permettre aux acteurs d'en débattre et d'en prendre la mesure**. Celui proposé par l'Anact repose sur l'identification de **trois dimensions de cette charge** : le prescrit, le réel et le subjectif. Mobilisé dans le cadre d'une démarche, ce modèle est un levier pour se donner ensuite les moyens d'agir pour planifier, suivre et réguler la charge de travail, au bénéfice de la santé des salariés et de la performance des organisations.

Au cours de cette webconférence de 45 mn, Charles Parmentier et Thierry Rousseau, chargés de mission Anact, présenteront **la méthodologie et les outils Anact pour agir**. Ils répondront également en direct aux questions des participants.

✦ Fonction publique : 6 points d'attention pour pérenniser le télétravail

3 - [Fonction publique : 6 points d'attention pour pérenniser le télétravail | 15 oct | 14h30](#)

En cette rentrée 2020, **le télétravail reste d'actualité dans la Fonction Publique**. Dans la mesure où « il participe à la démarche de prévention du risque d'infection et permet de limiter l'affluence dans les transports en communs », il constitue une forme d'organisation du travail incontournable. En fonction des indicateurs sanitaires, il pourrait même être renforcé.

Comment, suite au confinement, tirer parti des expériences de télétravail ? **Comment poursuivre de façon plus sereine et pérenne** ? Comment, dès lors, organiser le télétravail avec l'ensemble des agents ? Comment développer le télétravail et tirer bénéfice d'une perception très positive exprimée par les acteurs ? Quels sont les enjeux et point d'attention pour réussir cette transformation au-delà de la période de crise ?

Pour réussir cette pérennisation, **6 grandes dimensions sont à prendre en compte**, touchant à des sujets aussi divers que la nature de l'activité, les locaux, l'équipement numérique, le management ou encore la prévention des risques. Au cours de cette présentation, Nicolas Fraix et Pascal Airey, chargés de mission experts des sujets Fonction publique et QVT à l'Anact, balayeront les différents

sujets avec à chaque fois des pistes d'actions et des exemples de réalisations. Ils répondront également en direct aux questions des participants.

✦ Kit, jeu, formation, les solutions pour associer télétravail et QVT

4 - [Kit, jeu, formation, découvrez les solutions Anact pour associer télétravail et QVT | 19 oct | 11h15](#)

Les entreprises et administrations ont expérimenté « à chaud » le télétravail confiné durant la crise sanitaire du printemps 2020. Une fois l'urgence passée, et alors qu'un fonctionnement hybride alternant temps en présentiel et distanciel semble se mettre en place, **l'organisation du temps de travail reste à l'agenda de cette rentrée**. Comment, dès lors, adapter et améliorer le dispositif en place dans sa structure ? Comment appréhender les différentes dimensions du télétravail et repérer les points d'amélioration ?

Outre une [méthodologie éprouvée](#), le réseau Anact-Aract propose en cette rentrée aux praticiens une gamme de produits et services sur le thème du télétravail :

- **Le kit « Associer télétravail et QVT »** disponible gratuitement en téléchargement, qui permet dans le cadre d'une démarche de traiter les différentes dimensions du télétravail et de repérer les points d'amélioration. Chacun de ses modules dispose d'une boîte à outils facilement appropriable par des non-spécialistes.
- **Le jeu pédagogique "Les essentiels télétravail"**, disponible à la vente en ligne et destiné à toutes les structures qui souhaitent faire un état des lieux de leurs pratiques. Il permet notamment de tirer les enseignements de l'expérience du télétravail exceptionnel connu pendant la crise, puis d'aborder le télétravail autour de trois axes : le cadre et les moyens, la méthode et le management. Mobilisable en comité de pilotage, en réunion de managers ou en groupe de travail avec des salariés, ce jeu peut également servir de support au dialogue social.
- **La formation « Créer les conditions d'un télétravail performant »**, parcours « *blended* » comportant un premier temps en présentiel le 24 novembre, suivi d'une demi-journée en distanciel le 14 janvier pour un retour d'expérience.

Au cours de cette webconférence de 40 mn, Karine Babule et Édouard Robin, chargés de mission Anact en charge du sujet télétravail, présenteront de façon interactive ces solutions Anact pour agir. Ils prendront également le temps de répondre à vos questions.

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

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

“La crise a été le révélateur d'un manque de préparation du secteur public au travail à distance”,



explique le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques dans un premier retour d'expérience qu'*Acteurs publics* a pu consulter. Les organisations ont ainsi du s'adapter "à *marche forcée*", mais elles ont "*fait preuve d'une capacité de résilience*" et "*l'État est parvenu à assurer la continuité de ses missions essentielles*", explique ce bilan.

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

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

Manque de préparation

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

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

Isolement des agents

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

Beaucoup d'agents ont également "*souffert d'isolement ou ont eu des difficultés à séparer vie*

professionnelle et vie privée, même si cette expérience a souvent été bien vécue”, indique le Retex du ministère, en évoquant aussi des situations de *“frustration, voire de démotivation”* selon la situation de l’agent (grade, antécédents de télétravail, inclusion numérique, sexe, statut familial).

Managers parfois démunis

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

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

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

Efficacité relative

Pour le ministère, la complexité de la situation appelle malgré tout *“des appréciations nuancées”* et des *“approfondissements complémentaires”* quant à l’organisation, post-crise, du télétravail dans le secteur public. La pratique massive du travail à distance ayant permis de lever certains freins, les agents et managers souhaitent ainsi *“que les bonnes pratiques de travail développées pendant la crise soient conservées”*.

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

Un agent de l’État sur 2 concerné par le télétravail

Pendant la crise, le travail à distance a concerné 51 % des agents de la fonction publique de l’État, *“quand près de 30 % ont été placés en autorisation spéciale d’absence pour deux raisons principales (défaut d’équipement informatique ou impossibilité d’exercer leurs missions en télétravail)”*, explique le bilan du ministère. Des chiffres basés sur des données partielles néanmoins (300 000 agents de

l'État uniquement). À titre de comparaison, le taux de télétravail était de 6,4 % avant le confinement et *“peu d'agents, et a fortiori de managers, étaient coutumiers du travail à distance ou avaient suivi des formations spécifiques”*, précise le ministère. À noter par ailleurs qu'en 2019, 42 % des agents de la fonction publique d'État disposaient d'un ordinateur portable.

- [Le télétravail, post Covid, vu par les DRH – Résultats enquête ANDRH](#)

Le télétravail, post Covid, vu par les DRH. Résultats enquête ANDRH

Source : - <https://www.andrh.fr/actualites/1093/le-teletravail-post-covid-vu-par-les-drh-resultats-enquete-andrh-bcg> - Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines

L'enquête aborde divers pans de la mise en place opérationnelle du télétravail et de son développement au sein des entreprises : les bénéfices attendus et les risques potentiels en termes d'engagement, de productivité ou de collectif de travail. Les conditions de réussite d'un passage au télétravail sont également traitées.

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

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

La reconnaissance au travail c'est le sentiment d'être soutenu, estimé et pris en considération par son organisation. Quels enjeux autour de cette question en période de reprise ou poursuite d'activité post-confinement ? Quelles modalités pour reconnaître le travail individuel et collectif réalisé pendant la crise ? Zoom sur 4 idées clefs.

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

La reconnaissance au travail est en effet un levier pour :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour aller plus loin

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

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

II) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

► RAPPEL : LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE

- [La loi de la transformation publique : un an après son adoption](#)

Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/modernisation_de_la_fp/Dossier-point-etape-ltjp.pdf

Ce document de synthèse récapitule tous les textes adoptés et ceux à paraître après l'adoption de la loi fonction publique du 6/08/2019

Document à télécharger

- [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.

- **[La nouvelle architecture des commissions administratives paritaires de la fonction publique se dessine](#)**

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

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

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

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

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

CAP par catégories hiérarchiques

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



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

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

Pas de sous-ensembles

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

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

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

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

La volumétrie des actes en cours d'évaluation

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

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

Source : La lettre de la DAJ, <https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/search/print/lettre-daj/14400>

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

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

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

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

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

Dans la fonction publique territoriale, un plan d'action est établi dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent. Lorsqu'une collectivité territoriale ou un EPCI dépasse le seuil de 20 000 habitants, soit parce qu'il est nouvellement créé, soit en raison d'un accroissement de sa population, le plan d'action est établi au plus tard le 31 décembre de l'année suivante. Il est transmis au préfet avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

[Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

[Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018](#)

[Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

- [Modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur contrat à durée indéterminée](#)

Source : ID CiTé le 15/06/2020, https://www.idcite.com/Modalites-de-detachement-d-office-des-fonctionnaires-sur-un-contrat-a-duree-indeterminee_a48820.html

Décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Ce décret fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

[JORF n°0144 du 13 juin 2020 - NOR: CPAF2001061D](#)

- [Externalisations : les modalités de détachement d'office des fonctionnaires arrêtées](#)

Source : Acteurs publics, 16 juin 2020, par Bastien Scordia, <https://www.acteurspublics.fr/articles/externalisations-les-modalites-de-detachement-doffice-des-fonctionnaires-arretees>

Pris en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un décret publié le 13 juin fixe les modalités du détachement d'office des fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés.

Le gouvernement vient d'arrêter les conditions d'application de l'une des dispositions les plus contestées de la réforme de la fonction publique. Le décret relatif au détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation a en effet été publié au Journal officiel du 13 juin.



Pris en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce décret fixe précisément les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée (CDI) *“lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial”*.

Selon les mots du gouvernement, la création de ce mécanisme de détachement d'office est censée *“doter l'administration d'un dispositif d'accompagnement des changements de périmètre des services publics”*. Ces actions d'externalisation, a ajouté l'exécutif, pourront être rendues possibles *“quand les coûts des entreprises sont plus faibles que ceux des administrations et que le mode de gestion privée permet une adaptation plus rapide à leur environnement”*. Des arguments critiqués par les organisations syndicales de la fonction publique qui, unanimement et à deux reprises, avaient rejeté le projet de décret relatif à ce détachement d'office.

Décision de l'autorité hiérarchique

Que prévoit donc précisément le décret publié le 13 juin ? Tout d'abord que le détachement d'office du fonctionnaire est prononcé par l'autorité dont celui-ci dépend *“pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil”*.

Ledit fonctionnaire devra être informé par son administration, *“au moins trois mois avant la date de son détachement”*, de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil et de sa rémunération. *“Au moins huit jours avant la date de détachement, l'administration communique à l'agent la proposition de contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'organisme d'accueil”*, précise le décret.

Dans tous les cas, ce détachement ne pourra être prononcé qu'après que l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire s'est assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par l'intéressé *“au cours des trois dernières années”* et du respect des règles déontologiques.

Quid de la rémunération ?

S'agissant des rémunérations, la loi du 6 août disposait que le contrat de travail du fonctionnaire détaché devait comprendre *“une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine, et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial”*.

Le décret prévoit ainsi que le fonctionnaire percevra, au titre du CDI sur lequel il est détaché, la rémunération annuelle brute *“la plus élevée”* correspondant *“soit à l'intégralité de la rémunération brute perçue au titre des douze derniers mois précédant la date de début de son détachement”*, *“soit à la rémunération brute annuelle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les*

mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme".

Précisions sur le renouvellement et la fin du détachement

Le décret fournit aussi d'importantes précisions sur le renouvellement des détachements d'office des fonctionnaires, mais aussi sur le terme de ceux-ci. Ce détachement du fonctionnaire peut prendre fin dans plusieurs cas : lorsque le fonctionnaire concerné est affecté, sur sa demande, dans un emploi d'une administration ; lorsqu'il bénéficie, sur sa demande, d'un nouveau détachement ; s'il est placé en disponibilité ou en congé parental ; lorsqu'il est, sur sa demande, radié des cadres par son administration d'origine, lorsque le CDI sur lequel il est détaché est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil ou encore lorsque l'organisme d'accueil prononce son licenciement. Dans ce cas, le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine, le cas échéant en surnombre.

Par ailleurs, au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil et en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le fonctionnaire peut opter soit pour sa réintégration dans son corps d'origine (le cas échéant en surnombre), soit pour son placement dans une autre position statutaire ou soit pour sa radiation des cadres. *"En l'absence de choix exprimé avant le terme du contrat, le fonctionnaire est réputé avoir opté pour sa réintégration"*, indique le décret.

Des mesures en cas d'impossibilité de détachement

Le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un service dont l'activité est transférée mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert se verra affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade. À défaut, dans la fonction publique d'État, ce fonctionnaire peut bénéficier des dispositifs individuels d'accompagnement prévus par le décret de décembre dernier relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics. Dans la territoriale, le fonctionnaire dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert relève, *"si son emploi est susceptible d'être supprimé"*, des dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Un article relatif notamment aux dispositifs de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE). Quant à l'hospitalière, le fonctionnaire dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert est affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade et peut bénéficier, à défaut, des dispositifs individuels d'accompagnement en cas de suppression d'emploi.

- [FPH –Détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation d'activité](#)

Source : 23 juin 2020, <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gestion-du-personnel-non-medical/Detachement-d-office-des-fonctionnaires-en-cas-d-externalisation-d-activite>

Publication au journal officiel du 13 juin 2020 du décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

En application de l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi de transformation de la fonction publique, ce décret fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un CDI lorsque l'activité de leur employeur est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

Il insère de nouvelles dispositions au sein du décret n°88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition.

Points principaux :

Modalités du détachement :

Le détachement est prononcé par l'AIPN pour la durée du contrat liant l'employeur d'origine à l'organisme d'accueil.

Le fonctionnaire doit être informé par son établissement d'origine, au moins 3 mois avant la date de son détachement, de sa rémunération et de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil. La proposition de CDI doit lui être communiquée, au moins 8 jours avant la date de détachement. Sa période d'essai est réputée accomplie.

Le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un service dont l'activité est transférée, mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert est affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade. S'il ne peut être affecté sur un emploi correspondant à son grade, il peut bénéficier des dispositifs individuels d'accompagnement en cas de suppression d'emploi (décret à paraître).

Le détachement ne peut être prononcé qu'après que l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire se soit assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par l'intéressé au cours des 3 dernières années et, en cas de doute sérieux, après avoir recueilli l'avis du référent déontologue ou, le cas échéant, après avoir saisi la HATVP (dans les conditions prévues par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique).

Renouvellement du détachement :

- Le renouvellement du détachement d'office est prononcé par l'AIPN du fonctionnaire pour la durée du contrat liant l'employeur d'origine à l'organisme d'accueil.
- En cas de renouvellement de ce contrat, le fonctionnaire doit être informé du renouvellement de son détachement, par l'administration au plus tard 3 mois avant l'échéance du contrat.
- En cas de nouveau contrat liant l'employeur d'origine à un autre organisme d'accueil, le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par son employeur d'origine, au plus tard 3 mois avant l'échéance du contrat précédent. Le nouvel organisme

d'accueil est tenu d'établir un nouveau contrat reprenant les clauses substantielles du précédent contrat de travail dont bénéficiait le fonctionnaire détaché, notamment celles relatives à la rémunération.

Rémunération du fonctionnaire détaché :

Celle-ci est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :

- Soit à la rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date de son détachement (hors indemnités représentatives de frais, indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail, versements exceptionnels motivés par un fait générateur unique et indemnités versées au titre d'une activité accessoire) ;
- Soit à la rémunération brute annuelle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il percevrait au titre des convention ou accord collectifs applicables au sein de cet organisme.

Fin du détachement :

Le détachement du fonctionnaire prend fin :

- S'il est affecté, sur sa demande, dans un emploi vacant au sein d'une administration mentionnée à l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, sous réserve d'un délai de prévenance de l'organisme d'accueil d'au moins 1 mois ;
- S'il bénéficie, sur sa demande, d'un nouveau détachement au titre des motifs listés à l'article 13 du décret n°88-976, s'il est placé en disponibilité ou s'il est placé en congé parental ;
- S'il est, sur sa demande, radié des cadres par son établissement d'origine. Dans ce cas, sauf s'il est à moins de 2 ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, le fonctionnaire radié des cadres perçoit l'indemnité volontaire de départ dans les conditions prévues par le décret n° 98-1220 du 29 décembre 1998. Cette indemnité lui est versée par son établissement d'origine ;
- Si l'organisme d'accueil prononce son licenciement. Dans ce cas, il est réintégré dans son corps d'origine, le cas échéant en surnombre, et ne bénéficie pas d'indemnité de licenciement. L'organisme d'accueil informe l'établissement d'origine du licenciement du fonctionnaire 3 mois avant la date effective de celui-ci ;
- Lorsque le CDI sur lequel est détaché le fonctionnaire est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil sans que l'intéressé. Dans ce cas, l'intéressé est placé en disponibilité.

Situation de l'agent à l'issue du détachement :

Au terme du contrat liant l'établissement d'origine à l'organisme d'accueil, et en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le fonctionnaire opte pour :

- Sa réintégration dans son corps d'origine, le cas échéant en surnombre ;
- Le cas échéant, son placement dans une autre position conforme à son statut ;

- Sa radiation des cadres. Dans ce cas, le fonctionnaire perçoit, sauf s'il est à moins de 2 ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, l'indemnité de départ volontaire. Cette indemnité lui est versée par son établissement d'origine.

En l'absence de choix exprimé avant le terme du contrat, le fonctionnaire est réputé avoir opté pour sa réintégration.

Il est précisé que, pour les personnels des corps de direction et les directeurs des soins, l'ensemble des actes précités sont de la compétence de l'AIPN.

Entrée en vigueur :

Ces dispositions entrent en vigueur au 14 juin 2020.

- [FPT – Accusé de faciliter les privatisations, le détachement d'office des fonctionnaires devient possible](#)

Source : Localtis, 16 juin 2020 par Thomas Beurey / Projets publics pour Localtis dans Fonction publique, https://www.banquedesterritoires.fr/accuse-de-faciliter-les-privatisations-le-detachement-doffice-des-fonctionnaires-devient-possible?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2020-06-16&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

Un fonctionnaire employé dans un service public dont la gestion est confiée à une entreprise peut désormais être détaché dans celle-ci, sans qu'il ne puisse s'y opposer. Un décret précise les conditions d'application de cette disposition de la loi de transformation de la fonction publique, contre laquelle les syndicats sont vent debout.

Le détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée (CDI) lors du transfert d'un service public au secteur privé, ou à une structure de droit public gérant un service public industriel et commercial, est désormais possible. Le décret qui précise les modalités de mise en œuvre de cette mesure de la loi de transformation de la fonction publique est paru le 13 juin. Au grand dam des syndicats de la fonction publique qui, à l'instar de Force ouvrière ou de la CGT, voient en elle le moyen pour le gouvernement de "privatiser des pans entiers du service public" (voir nos articles du 30 janvier et du 14 février 2020).

"Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil". C'est ce que stipule l'article 76 de la loi du 6 août 2019, en application duquel le décret a été pris. Jusqu'à présent, le détachement n'intervenait qu'à la demande du fonctionnaire, lorsque celui-ci voulait occuper un autre emploi (dans la fonction publique ou le secteur privé), ou exercer un mandat politique ou syndical, notamment.

Faciliter l'externalisation des services publics

La loi du 20 avril 2016 sur la "déontologie", les droits et les obligations des fonctionnaires a toutefois introduit la notion de détachement d'office pour permettre à une autorité territoriale de détacher un fonctionnaire suspendu et faisant l'objet de poursuites pénales. La loi publiée au cours de l'été dernier a donc inscrit dans le statut un second cas de détachement automatique, beaucoup plus polémique. Dans le cadre d'une opération de délégation d'un service public dans lequel ils sont affectés, les fonctionnaires ne peuvent plus refuser leur détachement sur un CDI au sein de l'entreprise délégataire. Cela met fin à "une difficulté soulevée par de nombreux employeurs publics", avait justifié le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, lors des débats parlementaires sur la loi de transformation de la fonction publique. Ainsi, avait-il précisé, il ne sera plus possible que tous les cuisiniers titulaires refusent leur détachement lorsque le service de restauration collective au sein duquel ils sont employés fait l'objet d'une externalisation. Dans de pareilles situations, l'employeur pouvait se retrouver auparavant avec "des cuisiniers sans cuisine", avait pointé l'ancien maire d'Annonay.

En outre, il relativisait les conséquences du dispositif pour les personnels concernés, compte tenu des "garanties" inscrites dans la loi. Le texte prévoit "un régime plus protecteur pour les agents que le régime du détachement classique", notamment "en termes de salaires, de déroulement de carrière et de possibilité de retour dans l'emploi public avant terme", disait-il.

Collecte des déchets, piscines...

Le transfert obligatoire des conseillers techniques sportifs (des agents de l'Etat) vers les fédérations sportives, qui avait suscité au printemps 2019, un vent de fronde dans les milieux sportifs, n'aura pas lieu, puisque les parlementaires l'ont exclu. Reste toutefois un champ très large d'application du détachement d'office. Le gouvernement a évoqué son usage par exemple pour le fonctionnement des maisons de services au public : des fonctionnaires seraient détachés auprès de mutuelles (Mutualité sociale agricole, par exemple) et d'associations (les fédérations départementales des Familles rurales ont été citées), lesquelles seraient en charge de la gestion de ces maisons.

De leur côté, les collectivités pourraient utiliser les nouvelles dispositions lorsqu'elles décident de confier au secteur privé la collecte des déchets ménagers, ou la gestion des piscines. D'ailleurs, la fédération des maîtres-nageurs sauveteurs s'en émeut sur son site. "Sans son accord", un employé d'une piscine pourra "se retrouver sous les ordres, noté et rémunéré par l'organisme commercial" en charge de la gestion de l'équipement, souligne-t-elle.

Les premières décisions pourraient ne pas tarder. Un cabinet d'avocats indique par exemple avoir participé en début d'année à une consultation sur "l'applicabilité" du détachement d'office et sur "les modalités, notamment financières", de détachement d'un fonctionnaire d'une collectivité "auprès d'une société publique locale". Mais va-t-on réellement assister à de nombreux détachements forcés de fonctionnaires territoriaux dans le secteur privé ? Pas sûr. On notera qu'en février dernier, les élus locaux membres du Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) s'étaient montrés "interrogatifs" sur l'application du détachement d'office dans la fonction publique territoriale, en

raison notamment de la "rigidité du dispositif".

2) JURISPRUDENCE

- **[Recours abusif à des CDD successifs pendant 17 ans : le juge prend en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises](https://www.idcite.com/Recours-abusif-a-des-CDD-successifs-pendant-17-ans-le-juge-prend-en-compte-l-ensemble-des-circonstances-de-fait-qui-lui-a50657.html)**

Source : <https://www.idcite.com/Recours-abusif-a-des-CDD-successifs-pendant-17-ans-le-juge-prend-en-compte-l-ensemble-des-circonstances-de-fait-qui-lui-a50657.html>, 23/09/2020

Il résulte des dispositions de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version résultant de l'article 4 de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, que les collectivités territoriales peuvent recruter par contrat à durée déterminée des agents non titulaires, d'une part, au titre des premier et deuxième alinéas de cet article, en vue d'assurer des remplacements momentanés ou d'effectuer des tâches à caractère temporaire ou saisonnier définies à ces alinéas et, d'autre part, au titre des quatrième, cinquième et sixième alinéas du même article, lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer certaines fonctions, lorsque, pour des emplois de catégorie A, la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient et, dans les communes de moins de 1 000 habitants, lorsque la durée de travail de certains emplois n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet.

Si ces dispositions offrent ainsi la possibilité à ces collectivités territoriales de recourir, le cas échéant, à une succession de contrats à durée déterminée, elles ne font cependant pas obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de tels contrats, l'agent concerné puisse se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Dans cette hypothèse, il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

En l'espèce, pour rejeter les conclusions de M. B... tendant à la réparation des préjudices qu'il imputait au recours abusif, par la commune, à une succession de contrats à durée déterminée, la cour administrative d'appel de Lyon s'est fondée sur la seule circonstance qu'il n'alléguait ni n'établissait remplir les conditions pour se voir proposer un contrat à durée indéterminée sur le fondement des dispositions de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

Il résulte de ce qui a été dit au point précédent qu'en statuant ainsi, sans rechercher si, comme le soutenait M. B..., le renouvellement de contrats à durée déterminée présentait un caractère abusif ouvrant droit à l'indemnisation du préjudice subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.



Conseil d'État N° 424229 - 2020-07-03

- **Un changement d'affectation peut, sous certaines conditions, constituer une sanction déguisée**

Source : 14/09/2020, https://www.idcite.com/Un-changement-d-affectation-peut-sous-certaines-conditions-constituer-une-sanction-deguisee_a50476.html

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

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

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

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

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

Il n'est pas contesté que le suivi de la commission de sécurité lui a été retiré sans qu'il n'en soit avisé, de même

qu'il a été procédé à l'emport des dossiers se trouvant dans son bureau. Intervenues peu de temps avant la décision contestée, ces faits caractérisent la volonté de l'autorité territoriale de porter atteinte à la situation de M. C..., en l'écartant du service.

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

Harcèlement moral et protection fonctionnelle

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

CAA de VERSAILLES N° 18VE01121-18VE01125 - 2020-07-02

- **Suspension d'un agent suite à un rappel à la loi – sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois**

Source : 30/09/2020 - <https://www.idcite.com/Suspension-d-un-agent-suite-a-un-rappel-a-la-loi-Sa-situation-doit-etre-definitivement-reglee-dans-le-delai-de-quatre-a50784.html>

Au terme de [l'article 30](#) de la loi du 13 juillet 1983, dans sa version alors applicable : " En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. (...) Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. ". Le fonctionnaire est regardé comme faisant l'objet de poursuites pénales au sens de ces dispositions uniquement dans les cas où l'action publique est mise en oeuvre à son encontre.

En l'espèce, le rappel à la loi dont Mme G.. a fait l'objet, qui constitue une alternative aux poursuites pénales, ne peut être assimilé à la mise en oeuvre de l'action publique. Ainsi, et dès lors que l'intéressée n'a fait l'objet d'aucune poursuite pénale au sens des dispositions législatives rappelées au point précédent, la commune appelante, qui ne peut utilement se prévaloir de ce qu'elle n'a été informée du classement de la procédure par le procureur de la République que le 2 novembre 2015, n'est pas fondée à soutenir que son maire n'a commis aucune faute en ne rétablissant Mme G.. dans ses fonctions que le 1er août 2016, soit bien après l'expiration du délai de quatre mois prévu par les dispositions citées ci-dessus de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983. (...)

Il résulte de l'instruction que Mme G.. a subi un préjudice moral, résultant de l'impossibilité de reprendre son



poste et de l'incertitude dans laquelle elle est demeurée compte-tenu de la prolongation illégale de sa mesure de suspension, que les premiers juges ont justement indemnisé en lui allouant à ce titre une somme de 3 000 euros.

[CAA de MARSEILLE N° 19 MA02017 - 2020-07-22](#)

LES PLUS :

Pensez aux formations interministérielles :

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

La Place de l'Emploi Public :

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

Les Concours :

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

Identification des métiers de l'Etat :

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