



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



VEILLE RH-N°11 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – NOVEMBRE 2020

I) VEILLE DOCUMENTAIRE	4
▶ ACTUALITES COVID-19	4
• Covid-19 : Pendant le confinement, les services publics s'engagent.....	4
• Covid-19 : Reconfinement : l'exécutif appelle au télétravail 5 jours sur 5, si possible, dans les administrations.....	5
• Covid-19 – Confinement 2 : la DGAFP précise les modalités de gestion des agents publics.....	6
• Covid-19 - Prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 – Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics – mise à jour le 2 novembre 2020	8
• Covid-19 – : Le télétravail exercé par « 40 % des agents de l'Etat, hors Education nationale »	9
• Covid-19 – La liste des personnes dits vulnérables est étendue.....	10
• Covid-19 et gestion des agents vulnérables : vers la fin de la cacophonie ?.....	11
• Covid-19 – Circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables	13
• Covid-19 - FPT-FPH – Kit Spécial Covid-19 – Mettez à jour vos connaissances et obligations réglementaires – mise à jour le 16/11/2020.....	13
• Covid-19 – Rappel - Circulaire relative à la continuité du service public dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire – 29/10/2020	14
• Covid-19 – Rappel - Information coronavirus – mise à jour 29/10/202	15
• Covid-19 – Rappel - Evolution de l'épidémie de Covid 19 : que dit la circulaire du Premier ministre du 1 ^{er} septembre 2020 ?.....	17
• Covid-19 – FPT – Rappel - Numéro Spécial Covid 19 – Actualités statutaires – Fonction publique et crise sanitaire- mise à jour le 30/10/2020.....	18
• Covid-19 – Rappel : Maladie professionnelle liée au Covid-19	20
▶ ALLOCATION DIVERSITE.....	20
• PLF 2021 : les députés adoptent en commission les crédits Fonction publique avec un doublement des allocations diversité.....	20
FONCTION PUBLIQUE.....	22
• Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2020	22
▶ CLASSES PREPARATOIRES INTEGREES	23
• Des places en plus dans les prépas intégrées des écoles de la fonction publique	23
▶ MOBILITE PROFESSIONNELLE	24
• Mobilité professionnelle : un nouveau guide pour vous accompagner dans votre projet	24
▶ CONCOURS	24
• Le gouvernement veut mettre une dose de discrimination positive dans les concours de la haute fonction publique	24

• Déroulement des concours et examens de la fonction publique en période de crise sanitaire : recommandations – 09/11/2020.....	26
▶ INNOVATION RH	27
• Rappel : Fonds d'innovation RH, FIACT et FEP : les appels à projets 2021 sont lancés ...	27
▶ TELETRAVAIL.....	30
• Télétravail et travail en présentiel : des idées pour discuter en équipe de nos modes de fonctionnement.....	30
• GUIDE – Télétravail et travail en présentiel : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes	31
• Reconnaissance au travail en phase de reprise d'activité : 4 choses à savoir	31
▶ APPRENTIS.....	33
• Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2019.....	33
II) VEILLE JURIDIQUE	35
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES	35
▶ LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE.....	35
• FPE – Création et fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP) par catégorie hiérarchique et des comités sociaux	35
• FPT - La mise en œuvre des lignes directrices de gestion – Guide d'accompagnement des CDG aux collectivités territoriales	37
• FPH – Lignes directrices de gestion et attributions des CAP.....	38
• La nouvelle architecture des commissions administratives paritaires de la fonction publique se dessine.....	44
• Assouplissement des conditions d'ouverture et de renouvellement du congé de présence parentale, clarification des conditions d'attribution et de mise en œuvre du congé de solidarité familiale.....	46
2) JURISPRUDENCE	47
• L'inaptitude physique – si le poste ne peut être adapté ou si l'agent ne peut être affecté dans un autre emploi de son grade, il incombe à l'administration de l'inviter à présenter une demande de reclassement dans un emploi autre corps	47
• Une pathologie psychiatrique caractérisée liée à des difficultés professionnelles, mais aggravée par des soucis familiaux, peut être reconnue comme maladie professionnelle.....	48
LES PLUS :	49

I) VEILLE DOCUMENTAIRE

► ACTUALITES COVID-19

- [Covid-19 : Pendant le confinement, les services publics s'engagent](#)

Source : 19/11/2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/pendant-confinement-services-publics-sengagent>

Le président de la République l'a dit lors de sa dernière allocution aux Français, "les guichets des services publics resteront ouverts". Ainsi, contrairement au premier confinement, le service public ne s'arrête pas, en particulier en direction de nos concitoyens les plus vulnérables et isolés, qui en ont plus que jamais besoin. Notre service public a capitalisé sur les enseignements du début de la crise sanitaire, et 97% des guichets de service public sont désormais ouverts.

Pour faire face à la dégradation de la crise sanitaire, le gouvernement n'a pas seulement bâti un plan de continuité de service public, mais un plan pour servir plus, et mieux l'ensemble des Français dans leurs démarches essentielles pendant le confinement.

Ce plan se traduit dans une [charte d'engagements "Vos services publics s'engagent"](#) qui concerne toutes les administrations et opérateurs de service public, publiée le jeudi 19 novembre, et qui s'inspire de leurs bonnes pratiques pour les généraliser. Pour la bâtir, Amélie de Montchalin, Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a réuni tous les représentants des grands réseaux de service public, de manière inédite.

Cette charte se compose de [quatre engagements clés](#) :

- La **protection des usagers et agents du service public** par un protocole sanitaire renforcé ;



- L'engagement que l'ensemble des **services publics restent ouverts**, avec adaptation de leurs dispositifs d'accueil (rendez-vous, accompagnement par téléphone), et des guichets accessibles pour les situations d'urgence des publics isolés et vulnérables.
- **Les délais** de traitement des procédures seront respectés pour que le confinement ne fasse pas peser de retards sur les démarches des Français.
- **Une attention toute particulière est portée aux plus vulnérables.** En ce sens, Amélie de Montchalin invite toutes les administrations à maintenir le lien avec leurs usagers et de systématiser cette approche proactive auprès des publics les plus fragiles, par des appels téléphoniques réguliers aux plus isolés et vulnérables.

Cette continuité des services publics sur l'ensemble du territoire ne peut se faire sans l'engagement des agents publics, qui par leur implication et leur sens de l'innovation, maintiennent chaque jour la continuité de service, essentielle à tous les Français.

[Télécharger le communiqué de presse](#)

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

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

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

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

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

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

Les guichets resteront ouverts



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

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

Circulaire à venir

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

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

De nouvelles règles pour les agents vulnérables depuis mi-octobre

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

- [Covid-19 – Confinement 2 : la DGAFP précise les modalités de gestion des agents publics](#)

Source : 9/11/2020, Weka publication, <https://www.weka.fr/actualite/sante-et-securite-au-travail/article/confinement-2-la-dgafp-precise-les-modalites-de-gestion-des-agents-publics-112601/>

La Foire aux questions (FAQ) diffusée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) à l'attention des employeurs et des agents publics en période de Covid-19 a été actualisée le 2 novembre 2020.



Les modalités de gestion RH annoncées dans la FAQ de la DGAFP démontrent que le principe de continuité d'activité des services publics prévaut. Il y a même une incitation à ouvrir largement les services publics déconcentrés et décentralisés de proximité et en priorité dans le domaine social et médico-social. Généralisation du télétravail, congés imposés, cas contacts, légalité de l'organisation des instances paritaires en visioconférence ou encore justificatif des déplacements professionnels par une carte professionnelle font désormais l'objet de précisions importantes pour la gestion quotidienne des agents publics.

Généralisation du télétravail, pas de congés imposés

[La circulaire de la fonction publique d'État du 29 octobre 2020 \(NOR : TFPF2029593C\)](#) généralise le télétravail pour l'ensemble des activités qui le permettent et aménage des conditions de fonctionnement des administrations pour protéger la santé des agents et des usagers. [Le télétravail](#) est la règle mais la présence physique est admise lorsque le service l'impose. Les chefs de service organisent le travail en l'aménageant pour tenir compte des situations individuelles et collectives.

Les espaces de travail ou les horaires d'ouverture des lieux d'accueil du public sont à aménager en fonction des circonstances. Toutefois le télétravail cinq jours sur cinq est parfois perçu comme trop difficile à revivre psychologiquement, les agents se heurtent également à des difficultés matérielles et techniques. L'objectif est de ce fait difficile à tenir tant le besoin d'être au plus près des équipes de terrain est grand.

Par contre pour ce confinement 2, le gouvernement n'envisage pas, à ce jour, d'imposer des jours de congé aux agents publics en télétravail ou en [autorisation spéciale d'absence](#). Pour mémoire à l'occasion du confinement du mois de mars dernier, [une ordonnance](#) avait permis d'imposer aux agents jusqu'à 10 jours de congés.

Cas contacts, dialogue social et justificatif de déplacements

Suite à [l'ordonnance du 15 octobre 2020 du juge des référés du Conseil d'État](#), la liste des personnes vulnérables va être à nouveau revue et comprendra entre 4 et 11 cas de pathologies. Les proches des personnes vulnérables ne peuvent être considérés eux-mêmes comme des personnes vulnérables. La mise en place très inégale du télétravail ainsi que la situation des personnes vulnérables tendent à favoriser l'adoption d'un nouvel élargissement des catégories d'agents vulnérables.

Durant le nouveau confinement, le dialogue social doit être privilégié au sein des services publics. Conformément à [l'article 2 de l'ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014](#), les réunions des instances de dialogue social dans la fonction publique (CT, CHSCT, CAP, instances supérieures) peuvent s'organiser au moyen d'une conférence téléphonique ou audiovisuelles.

Pour les déplacements professionnels, la carte professionnelle des agents publics sert de justificatif de déplacement. Il n'est ainsi pas nécessaire de disposer d'une attestation de l'employeur. Attention cependant qu'elle indique bien le lieu de travail, si tel n'est pas le cas, l'agent devra avoir sur lui un document précisant ce lieu. L'usage de la carte professionnelle est strictement limité aux déplacements professionnels.

Source : [Questions / Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, DGAFP, version actualisée le 2 novembre 2020](#)

- [Covid-19 - Prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 – Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics – mise à jour le 2 novembre 2020](#)

Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/faq_dgafp_2_novembre_VF_ok.pdf

Au sommaire de la suite du Q/R

1. Quelles sont les nouvelles modalités de recours au télétravail ?

Lien vers le guide télétravail DGAFP/DITP : <https://www.modernisation.gouv.fr/home/guide-teletravail-et-presentiel>

2. Pour les agents exerçant en présentiel, quelles sont les nouvelles règles relatives à l'environnement professionnel ?
3. Est-il possible de présenter une carte professionnelle comme justificatif pour se rendre sur le lieu de travail ou faut-il une attestation complémentaire de l'employeur ?*
4. Quelle est la situation pour les agents identifiés comme « cas contact à risque » ?
5. Quelle est la situation pour les agents considérés comme vulnérables ?
6. Quelle est la situation des conjoints des personnes vulnérables ?
7. Quelle est la situation des parents devant assurer la garde de leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège ou encore lorsque son enfant est identifié comme cas contact à risque ?
8. Quelle situation pour les agents dont l'activité est réduite pendant la période de crise

sanitaire ?

9. 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 ?
10. Les instances de dialogue social peuvent-elles être consultées formellement à distance ?
11. Les concours et examens sont-ils maintenus ?
12. Pourquoi est-il vivement recommandé de télécharger l'application « Tous AntiCovid » ?

- [Covid-19 – : Le télétravail exercé par « 40 % des agents de l'Etat, hors Education nationale »](#)

Source : 12/11/2020, WEKA, https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article/covid-19-le-teltravail-exerce-par-40-des-agent-de-l-etat-hors-education-nationale-112846/?utm_campaign=70/WQ/ZNL0100

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, a indiqué jeudi 12 novembre 2020 que « 40 % des agents de l'État, hors Éducation nationale » exercent actuellement en télétravail, soit une progression de « 12 points » par rapport à la semaine dernière.

« Aujourd'hui, 40 % des agents de l'État, hors Éducation nationale, télétravaillent. C'est 12 points de plus que la semaine dernière », a déclaré Mme de Montchalin sur *Sud Radio*.

Mais le télétravail des agents de l'État « ne pourra jamais être à 100 % », afin de garder ouverts « les guichets de la CAF, les guichets de l'assurance vieillesse, les guichets de Pôle emploi, et bien sûr nos écoles » et conserver « nos forces de l'ordre sur le terrain », a-t-elle ajouté, en soulignant que « les services publics sont essentiels dans la période ».

« Nous devons à tout prix éviter que certains services publics, comme au premier confinement, ferment », a insisté la ministre, qui a « des échanges avec les syndicats toutes les semaines ».

« Je donne des instructions très claires. Tout ce qui peut être télétravaillé est télétravaillé, tout ce qui doit être maintenu pour que la continuité du service public soit là est maintenu (...) Ce qui est la norme, c'est qu'aujourd'hui, tout ce qui peut être télétravaillé doit être télétravaillé, cinq jours sur cinq. On a les mêmes instructions pour tous les employeurs du pays », a-t-elle dit.

Pour développer « au maximum [le télétravail](#) », a-t-elle relevé, « on a équipé 125 000 agents en quelques mois, depuis le confinement. On vient de recommander 50 000 nouveaux ordinateurs ».

« [Dans le plan de relance](#) », sont prévus « 200 millions d'euros que nous investissons pour que les agents publics puissent travailler beaucoup plus facilement en mobilité, comme au bureau depuis chez eux », a-t-elle noté.

Une « charte d'engagement de continuité » d'activité va être « déployée dans les tout prochains jours », a-t-elle indiqué. Elle définira « comment on maintient les guichets ouverts, comment bien sûr on protège les usagers et les agents, comment aussi on respecte les délais et surtout comment, de manière proactive, de manière volontariste, on s'occupe des personnes les plus fragiles, les chômeurs en fin de droit, les étudiants précaires, les retraités isolés », a-t-elle énuméré.

Concernant la nomination des futurs sous-préfets à la relance, il n'y a « aucun retard », selon la ministre. « Plus de 200 candidatures » ont été reçues, « 30 postes vont être très rapidement pourvus. Dans quelques jours, on aura d'ailleurs les premiers ».

- [Covid-19 – La liste des personnes dits vulnérables est étendue](#)

Source : publié le 12/11/2020, Thomas Beurey, <https://www.banquedesterritoires.fr/covid-19-la-liste-des-salaries-et-des-agents-publics-vulnerables-est-etendue>

Le gouvernement vient de préciser la liste des personnes qui, parce qu'elles sont considérées comme particulièrement vulnérables face au Covid-19, ont droit à des protections renforcées (si elles ne peuvent pas télétravailler) et même à des autorisations spéciales d'absence (dans la fonction publique).

Par un décret publié ce 11 novembre, qui concerne les salariés du privé, l'exécutif a défini les pathologies qui sont reconnues comme pouvant provoquer des formes graves d'infection si le coronavirus est contracté. Le texte est accompagné d'une circulaire de la directrice générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), qui "reprend" et "adapte" le dispositif au secteur public.

Pour rappel, une première liste de 11 critères permettant d'identifier les personnes vulnérables avait été précisée par un décret du 5 mai 2020. La liste avait servi de référence jusqu'à ce qu'elle soit largement revue à la baisse par un nouveau décret du 29 août dernier. En effet, ce texte ne comportait plus que 4 critères permettant d'identifier les salariés vulnérables. Mais, sur la requête notamment de la Ligue contre l'obésité, le juge des référés du Conseil d'Etat avait suspendu le décret le 15 octobre dernier. Automatiquement, les critères retenus par le décret initial, du 5 mai 2020, avaient alors de nouveau été appliqués. C'est à cette situation provisoire que le nouveau décret du 10 novembre 2020 met fin.



Non seulement le texte reprend la liste des 11 pathologies ou situations qui figuraient dans le décret du mois de mai dernier. Mais, il en ajoute plusieurs autres, d'ordre cérébral ou neurologique (notamment sclérose en plaques et maladie de Parkinson). Une décision que plusieurs organisations syndicales, comme la CGT Fonction publique et l'Unsa, ont saluée dans des communiqués.

Situation des conjoints

Selon la circulaire, il appartient aux personnes vulnérables de demander à bénéficier d'un aménagement de leurs conditions de travail du fait de l'épidémie. A leur demande, elles doivent obligatoirement joindre un certificat médical (sauf si elles ont 65 ans et plus).

Cela leur permet d'être placées en télétravail pour l'intégralité de leur temps de travail. Mais cela n'est pas automatique, car, comme pour les autres agents, les fonctions exercées ne s'y prêtent pas nécessairement. Dans ce cas, l'employeur aménage le poste de travail. Et si ce dernier estime qu'en dépit des nouvelles protections, un risque demeure pour l'agent, celui-ci est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA). L'agent concerné qui serait en désaccord avec son employeur est également placé dans cette situation le temps que le médecin du travail rende son avis.

Si avec le décret du 5 mai, les agents publics partageant le domicile d'une personne vulnérable avaient droit aux ASA, cela n'est plus le cas. Pour ces personnes (les conjoints le plus souvent), le droit commun s'applique. Elles sont ainsi placées en télétravail toutes les fois où cela est possible. En cas contraire, leurs conditions de travail sont aménagées, comme le précise la direction générale de l'administration et de la fonction publique dans [une foire aux questions](#).

- [Covid-19 et gestion des agents vulnérables : vers la fin de la cacophonie ?](#)

Source : publié le 17/11/2020, <https://www.weka.fr/actualite/sante-et-securite-au-travail/article/covid-19-et-gestion-des-agents-vulnerables-vers-la-fin-de-la-cacophonie-113081/>

[Circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables](#)

Les partenaires sociaux demandaient que le flou dangereux qui règne actuellement sur les droits des agents identifiés comme vulnérables soit immédiatement levé pour les protéger. C'est chose faite avec la publication du décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020.

L'évolution de l'épidémie de Covid-19 impacte fortement le fonctionnement des services publics. Les administrations sont ainsi tenues de protéger leurs agents dits « vulnérables », c'est-à-dire qui présentent un risque élevé de développer une forme grave d'infection au virus. Six organisations

syndicales de la fonction publique avaient décidé d'écrire le 6 novembre 2020 [une lettre ouverte à la ministre de la Fonction publique](#), afin que des décisions soient prises rapidement pour améliorer la protection des agents publics, que le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 avait considérablement restreinte.

Des critères élargis pour identifier les « agents vulnérables »

Le flou juridique autour des critères à retenir pour identifier les agents vulnérables avait été alimenté par [une ordonnance du 15 octobre 2020 du juge des référés du Conseil d'État](#). Les dispositions de ce texte suspendaient celles du décret du 29 août 2020 qui ont restreint [les critères de vulnérabilité au Covid-19 permettant aux salariés de bénéficier du chômage partiel](#). Le juge estimait que le choix des pathologies qui ont été conservées comme éligibles par rapport au décret de mai dernier n'était pas cohérent ni suffisamment justifié par le gouvernement.

[Le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020](#) établit les nouvelles modalités de prise en charge des personnes les plus vulnérables face au risque de forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2. Pris en application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, il fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, fondée sur les avis du Haut Conseil de la santé publique des 6 et 29 octobre 2020.

La liste des pathologies à prendre en compte repasse ainsi de 4 à 12 pathologies, ce qui était une demande forte des employeurs territoriaux et des organisations syndicales. Les nouveaux critères de vulnérabilité sont désormais définis par [l'article 1^{er} du décret pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020](#). La prise en charge spécifique des agents publics vulnérables ne peut être engagée qu'à la demande de ceux-ci et sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant.

Des difficultés de gestion demeurent malgré un souhait de clarification de gestion des agents dits « vulnérables »

[Une circulaire du 10 novembre 2020](#) vise à clarifier le dispositif relatif aux agents dits « vulnérables ». La circulaire reprend et adapte à la fonction publique les dispositions du décret pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 applicable aux salariés. Il est notamment précisé que si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en [autorisation spéciale d'absence \(ASA\)](#).

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin du travail, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA. Une difficulté demeure cependant si l'objectif de la mise en ASA de l'agent vulnérable est de le protéger contre un risque de contamination, il est assez évident de considérer qu'il s'expose aux mêmes risques avec son conjoint au sein du foyer. Pourtant ce cas d'espèce n'est toujours

pas prévu.

De même l'absence de prise en charge par l'État des indemnités journalières pour les agents publics des collectivités placés en ASA, contrairement au régime dérogatoire applicable lors du premier confinement pose problème (excepté pour les contractuels de droit public et les fonctionnaires travaillant moins de 28 heures par mois qui continueront à bénéficier de cette prise en charge). L'abrogation du jour de carence sur les arrêts de travail demeure aussi toujours réclamé pour éviter que les agents minorent leurs symptômes afin d'éviter des prélèvements sur salaire ou traitement.

- [Covid-19 – Circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/circulaire-10-novembre-2020-relative-a-l-identification-et-aux-modalites-de-prise-charge-des-agents>

Texte de référence : [Circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables](#)

L'évolution de l'épidémie de COVID-19 est très préoccupante sur l'essentiel du territoire national. Des mesures fortes ont été prises pour freiner la circulation du virus et concilier les impératifs de protection des agents – qui constitue la priorité absolue - et des usagers et la continuité des services publics indispensables à la vie de la Nation.

[Les dispositions de la présente circulaire](#) visent à clarifier le dispositif relatif aux agents dits "vulnérables", présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection au virus. Elles reprennent et adaptent à la fonction publique les dispositions du [décret pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 applicable aux salariés](#).

[Télécharger la circulaire](#)

- [Covid-19 - FPT-FPH – Kit Spécial Covid-19 – Mettez à jour vos connaissances et obligations réglementaires – mise à jour le 16/11/2020](#)

Source : <https://www.espace-droit-prevention.com/le-point-sur/12-kit-special-covid-19-mis-jour-16-novembre-2020>

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



connaissances et obligations réglementaires concernant le covid-19.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une [vidéo](#) de présentation

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

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

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

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

publique les décisions du président de la République annoncées mercredi 28 octobre.

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

[Télécharger la circulaire - https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/VF_circulaire_FPE_Degradation_sanitaire_29_octobre_post_rim.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/VF_circulaire_FPE_Degradation_sanitaire_29_octobre_post_rim.pdf)

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

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

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

OUTILS :

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

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

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

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

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

Ressources

- [Circulaire du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire](#)
- [Le guide "télétravail et travail en présentiel"](#) : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes
- [Circulaire du 7 octobre 2020 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat](#)



- [Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics](#) : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020
- [Circulaire du 1^{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](#)
- [Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics](#) : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020
- [« Quelles mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du PCA ou d'un recours abusif au droit de retrait ? »](#)
- [Fiche « Réunion à distance des instances de dialogue social »](#)
- [Fiche « Droit de retrait »](#)
- [Fiche « Dérogation temps de travail dans la Fonction publique »](#)
- [Fiche « Déplafonnement des heures supplémentaires »](#)
- [Fiche « Télétravail occasionnel »](#)
- [Fiche « Suspension de l'application du délai de carence dans la fonction publique »](#)
- [Fiche « Les règles de l'indemnisation chômage dans le cadre de la gestion du Covid-19 »](#)
- [Foire aux questions \(FAQ\) portant sur la Fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19](#)
- [Fiche « Renfort apporté aux établissements de santé et médico-sociaux par les fonctionnaires – modalités RH »](#)
- [Questions - Réponses : sortie du confinement dans la fonction publique](#)
- [Questions - Réponses pour les employeurs et agents publics](#)



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

Liens utiles

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

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

[L'attestation de déplacement dérogatoire](#)

[Le justificatif de déplacement professionnel](#)

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

Communiqués

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

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

- [Covid-19 – Rappel - 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>

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

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

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

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

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

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

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

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

Environnement professionnel

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

Organisation et développement du télétravail

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

Après avoir été très vivement recommandé à raison de deux à trois jours par semaine dans les zones soumises à couvre-feu, le placement en télétravail cinq jours par semaine est devenu la règle à compter du 30 octobre 2020, pour les agents dont les missions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance. Pour les agents dont les missions ne peuvent être exercées qu'accessoirement à distance, le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail doit être réduit au maximum : aménagement des horaires de travail et d'ouverture, organisation d'un système de prise de rendez-vous dans les services ouverts au public, notamment.

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

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

- sur l'importance du dialogue social pour la mise en place des modalités d'organisation du télétravail (réunion des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les meilleurs

délais);

- sur l'accompagnement des agents télétravailleurs pour maintenir les liens au sein du collectif de travail et prévenir les situations d'isolement (voir le «kit» de la DGAFP «Télétravail et travail en présentiel : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes»).

- **Covid-19 – Rappel : Maladie professionnelle liée au Covid-19**

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

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

Décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020

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

► ALLOCATION DIVERSITE

- **PLF 2021 : les députés adoptent en commission les crédits Fonction publique avec un doublement des allocations diversité**

Source : AEF, Info, publié le 26/10/2020, par Clarisse JAY

La commission des Finances de l'Assemblée nationale a adopté, le 23 octobre 2020, les crédits de la mission "Transformation et fonctions publiques" du PLF pour 2021. Ces moyens, dont le périmètre a évolué pour tenir compte du nouveau ministère du même nom, se montent à 710 millions d'euros contre 640 millions d'euros en 2020. Les crédits du programme 148 "Fonction publique", désormais rattachés à cette mission, sont de 224 millions d'euros en autorisations d'engagement et de 217 millions d'euros en crédits de paiement. Ils prévoient un doublement de l'allocation diversité à 4 000 euros.

L'examen de la mission "Transformation et fonction publiques" du projet de loi de Finances, a été rondement mené vendredi 23 octobre dans l'après-midi par la commission des Finances de

l'Assemblée nationale, présidée par Cendra Motin (LaREM, Isère). Autant celui de la mission "Gestion des Finances publiques" a soulevé nombre de questions de la part des députés de l'opposition sur la réforme de la DGFIP et ses conséquences sur les emplois et les conditions de travail des agents, autant celui des crédits mis en œuvre par le nouveau ministère au périmètre élargi que porte Amélie de Montchalin n'a pas été source de débats.

Cette mission, dont les crédits budgétaires sont portés à 710 millions d'euros par le PLF pour 2021 (hors pensions), contre 640 millions d'euros en LFI 2020, regroupent le programme 148 "Fonction publique" (31 % des crédits), ceux relatifs à la rénovation des cités administratives (39 %) ainsi que ceux des trois fonds d'innovation que sont le FAIRH, le FTAP et le Fast (les 30 % restant). La présentation du député LaREM du Doubs Éric Alauzet a essentiellement porté sur le programme "Fonction publique" - il est le rapporteur pour la commission -, dont il a salué la progression, due au doublement de l'allocation diversité.

Allocations diversité : augmentation de 1,5 M€ des crédits

Les moyens du programme 148, qui regroupent les budgets de la formation des agents, des RIA (restaurants inter-administratifs) et de l'ASI (action sociale interministérielle) atteignent ainsi 224 millions d'euros pour 2021 en autorisations d'engagement et 217 millions d'euros en crédits de paiement, soit une progression de respectivement 5 % et 2 %. "La plupart des postes sont reconduits pour des montants supérieurs à l'année dernière", a commenté Éric Alauzet, saluant "trois évolutions".

Première d'entre elles, le doublement de l'allocation diversité, saluée par plusieurs députés de la commission. Le montant de cette allocation, dont la campagne 2020-2021 (pour 1 340 allocations contre 1 475 en 2019-2020) a été lancée cet été, passe ainsi de 2 000 euros à 4 000 euros par dossier pour les candidats concernés (1). Cette mesure "entraînera une augmentation des dépenses de 1,5 million d'euros en 2021 ce qui répond à la diversification des origines, des talents et des parcours souhaités par la ministre", a indiqué le député du Doubs.

Création de deux tranches pour l'AMD

Autres évolutions du programme budgétaire 148, qui concerne cette fois l'action sociale interministérielle, "l'alignement sur le régime général de l'AMD" (aide au maintien à domicile) avec la création de deux tranches supplémentaires (7^e et 8^e), "pour un surcoût de 1,25 million d'euros" (l'AMD représentait l'année dernière 3,2 millions d'euros), un montant jugé toutefois faible par Agnès van Luchene, représentante FSU et co-animatrice de la commission permanente Budget du CIAS.

Enfin, le rapporteur a souligné la forte augmentation des crédits destinés à accélérer la rénovation des restaurants inter-administratifs "avec 12,5 millions d'euros en autorisations d'engagement et 6,5 millions en crédits de paiements".

Les crédits de la mission ont été votés en fin de réunion. Aucun amendement n'avait été déposé.



FONCTION PUBLIQUE

- [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2020](#)

Source : 16/11/2020 - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2020-0>

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique est destiné à partager le plus largement possible les données et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique - emploi, recrutements et parcours professionnels, retraites, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale -, qui permettent d'alimenter le dialogue social et de nourrir le débat public.

Sa présentation stable en fait un document de référence, lisible et accessible au plus grand nombre, dans un souci de préservation de la richesse d'information et pour que chacun y puise la réponse à ses questions.

Pour l'édition 2020, le titre 1 du rapport « Politiques et pratiques des ressources humaines » présente les réformes engagées au cours de l'année 2019-2020 et les actions conduites en matière de politiques des ressources humaines dans la fonction publique. Ces travaux doivent permettre à un public aussi large que possible de percevoir les enjeux et les dynamiques de transformation à l'œuvre dans le domaine des ressources humaines au sein de la fonction publique.

Le titre 2, « Faits et chiffres », au-delà du bilan annuel en matière d'emploi, de mouvements de main-d'œuvre, de rémunérations et de temps de travail, propose un dossier inédit, avec cinq éclairages différents sur le thème de l'attractivité de la fonction publique. Ces éclairages portent sur le comportement de candidature aux concours externes de la fonction publique de l'Etat, l'insertion des jeunes dans la fonction publique, les recherches d'emploi à Pôle emploi en lien avec les métiers de la fonction publique, la localisation des agents de la fonction publique par rapport à leur lieu de naissance, et enfin une comparaison public/privé de la satisfaction au travail.

- [Chiffres-clés 2020](#)
- [Rapport annuel 2020](#)

Par le lien ci-dessous vous accéderez à la page des données (Excel) des fiches thématiques du Rapport annuel 2020. Certaines de ces données sur longue période se trouvent dans la rubrique Séries longues

[Faits et chiffres : Fiches thématiques \(Excel\)](#)

[Faits et chiffres : Dossier \(Excel\)](#)

[Faits et chiffres : Vues d'ensemble \(Excel\)](#)

► CLASSES PRÉPARATOIRES INTÉGRÉES

- [Des places en plus dans les prépas intégrées des écoles de la fonction publique](#)

Source : publié le 9/11/2020, Sophie de Tarlé, https://etudiant.lefigaro.fr/article/des-places-en-plus-dans-les-prepas-integrees-des-ecoles-de-la-fonction-publique_6a0bac3a-2285-11eb-928e-b7119636ce41/

Il existe des classes préparatoires intégrées aux écoles du service public. Des places supplémentaires seront proposées aux jeunes d'origine modeste.

Elles sont peu connues, peu médiatisées, pourtant elles mènent à des emplois. Au nom de l'égalité des chances, l'Assemblée nationale a donné lundi son feu vert à la création de 1 000 places supplémentaires en classes préparatoires pour de futurs fonctionnaires d'origine modeste. Ainsi le nombre de places dans les classes prépas intégrées aux écoles de service public va passer de 700 à 1.700 en septembre 2021, a indiqué la ministre de la Fonction publique Amélie de Montchalin, vantant au travers de son amendement «une première étape significative» vers l'objectif de 2.000 places.

Le site de la Fonction publique répertorie les écoles disposant de [prépas intégrées](#) sur son site: l'École de la gendarmerie, de la police, l'Institut national du patrimoine, l'Ena, l'école des greffes, l'École de la magistrature etc..

Les élèves y bénéficient d'une «allocation pour la diversité», dont le montant va être doublé, passant à 4.000 euros annuels. À terme, «il faut que ces formations soient diplômantes», a souligné la ministre, à l'occasion de l'examen des crédits 2021 pour la fonction publique.

« Nous voulons que la fonction publique puisse redevenir l'escalier social», a martelé Amélie de Montchalin, dans le droit fil de la volonté d'Emmanuel Macron de lutter contre «l'assignation à résidence», selon le milieu dans lequel on naît. Elle a cité le cas de la promotion actuelle de l'École nationale d'administration (ENA pour la haute fonction publique), dans laquelle seul un élève a un père ouvrier.

[Vingt-sept classes préparatoires intégrées](#) existent sur le territoire actuellement, préparant aux concours de catégories A (la plus élevée) et B, et sont «très peu connues», a-t-elle relevé, leur promotion devant être accrue.

Le coût de la formation s'élève à 6.500 euros annuels par élève. Quelque 7 millions d'euros

sont provisionnés dès 2021. L'amendement du gouvernement a été largement adopté, à main levée.

Il faudrait donner un label à ces prépas

Début octobre, la ministre avait dit souhaiter rendre le dispositif « plus attractif, en harmonisant les prépas, en leur donnant un label, en les associant aux universités ou aux Instituts d'études politiques en région, en faisant en sorte que cela débouche sur un diplôme».

Les élèves de ces prépas auront vocation ensuite à passer des « concours dédiés » pour devenir fonctionnaires, afin d'accentuer la diversité sociale au sein de la haute fonction publique.

► MOBILITE PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

[Télécharger le guide](#)

► CONCOURS

- [Le gouvernement veut mettre une dose de discrimination positive dans les concours](#)



de la haute fonction publique

Source : *Acteurs publics*, par Bastien Scordia, <https://www.acteurspublics.fr/articles/le-gouvernement-veut-mettre-une-dose-de-discrimination-positive-dans-les-concours-de-la-haute-fonction-publique>

Alors qu'une ordonnance est prévue sur le sujet d'ici mi-2021, la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, vient de donner de nouveaux détails sur ses intentions quant à la réforme de l'accès à la haute fonction publique. Passage en revue de ses dernières annonces. Les orientations restent floues à ce stade.

Malgré la crise, le gouvernement Castex continue d'avancer sur la réforme de l'accès à la haute fonction publique. C'est ce qu'a tenu à rappeler la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, dans une interview accordée au *Monde* mercredi 7 octobre. Un échange où la ministre expose ses pistes de travail sur le renforcement de la diversité sociale au sein des hautes sphères publiques. Des pistes censées alimenter l'ordonnance prévue sur le sujet d'ici mi-2021. Toujours un peu floues, ses annonces reprennent en partie les recommandations de la mission Thiriez, mais aussi les axes de travail que le gouvernement Philippe avait déjà retenus en février.

Des voies d'accès pour les candidats "issus des milieux modestes". *"Je veux que l'on crée, dans les concours d'entrée aux écoles de service public, des voies d'accès pour les candidats issus des milieux modestes, avec, à chaque fois, des places réservées"*, déclare ainsi la ministre en précisant qu'il ne s'agira *"certainement pas de concours au rabais"*, mais bien de concours *"sélectifs"*. Un semblant de discrimination positive qu'Amélie de Montchalin réfute auprès du *Monde*. Cette mesure, prévue dès 2021, devrait concerner les concours de l'ensemble des écoles de la haute fonction publique : ENA, ENM, IRA, Inet, EHESP... Comme l'explique la ministre, ce sont notamment les personnes présentes au sein des actuelles classes préparatoires intégrées (CPI) des écoles de service public *"qui pourront passer les concours dédiés"*. Des classes que la ministre entend développer, mais aussi rapprocher du milieu universitaire. Le véhicule des CPI ne sera pas pour autant *"exclusif"*, précise-t-elle au quotidien : *"Quand on est boursier, qu'on a passé son bac dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, dans une zone de revitalisation rurale, on a vocation à candidater. Il y a aussi des élèves qui n'entrent pas dans ces critères mais dont le mérite, le parcours de vie justifient qu'ils puissent passer ces concours."* Autant de propos flous qui, pour le moment, ne permettent pas de savoir si la ministre a franchement tranché entre la proposition du rapport Thiriez ou l'orientation privilégiée par le gouvernement d'Édouard Philippe. En février dernier, en effet, le précédent gouvernement avait écarté la piste, avancée par la mission Thiriez, de création d'un *"concours spécial égalité des chances"* pour l'accès aux écoles du service public. Et ce au motif que cette recommandation allait à l'encontre de la notion de méritocratie. *"Nous faisons plutôt le choix de développer et d'augmenter le nombre de classes préparatoires et les outils d'accompagnement"*, avait alors indiqué l'ex-secrétaire d'État en charge de la fonction publique Olivier Dussopt, en déclarant travailler à l'intégration systématique d'un quota de

boursiers dans l'ensemble des masters et classes préparatoires aux grandes écoles de la fonction publique

La création d'un tronc commun confirmée. Comme le préconisait la mission Thiriez et comme elle l'avait elle-même indiqué lors d'un déplacement à l'IRA de Nantes début septembre, Amélie de Montchalin se déclare favorable à la mise en œuvre d'un tronc commun de formation pour les futurs hauts fonctionnaires. Une orientation dans la droite ligne du gouvernement Philippe. *“Les hauts fonctionnaires doivent partager une culture et des expériences communes, on en a vu l'intérêt pendant la crise sanitaire, déclare-t-elle ainsi auprès du Monde. Ceci dit, on peut sans doute le faire de manière plus souple, via le numérique, qu'en créant une école qui accueillerait physiquement tous les élèves.”* Exit donc (sans plus de précisions) la proposition du rapport Thiriez de confier à un groupement d'intérêt public réunissant toutes les écoles concernées l'organisation de cette formation initiale commune de six mois applicable à tous *“dès leur admission au concours”* et qui serait suivie de l'école d'application *“propre à chaque métier”*.

L'avenir des grands corps et du classement de sortie de l'ENA encore incertain. C'est peut-être le point sur lequel la ministre est la moins claire. *“Les voies royales offrent un parcours linéaire : vous sortez dans un grand corps, c'est automatique. Et votre carrière est toute tracée. C'est une rente à vie. Je veux mettre fin à cela”,* dit-elle d'abord au Monde. Mais elle déclare ensuite que le classement de sortie *“reste possible dès lors qu'il n'y a plus de carrière automatique et que vous avez des expériences de terrain”*. Pour mettre fin aux grands corps, la mission Thiriez allait au bout de la logique et proposait de dynamiter leur principal soubassement : le classement de sortie de l'ENA, élaboré à l'issue de la formation initiale et qui, depuis 1945, établit une hiérarchie implicite en classant autant les corps d'accueil que les élèves eux-mêmes. En 2019, le président de la République, Emmanuel Macron, avait lui aussi plaidé pour la fin des grands corps. Les intentions d'Amélie de Montchalin en la matière demeurent cependant encore très floues.

- [Déroulement des concours et examens de la fonction publique en période de crise sanitaire : recommandations – 09/11/2020](#)

Source : 9/11/2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/deroulement-des-concours-et-examens-de-la-fonction-publique-periode-de-crise-sanitaire>

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

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



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

Ce qu'il faut en retenir :

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

La mise à jour effectuée le 9 novembre précise notamment la situation des territoires ultramarins "non reconfinés", explicite la nature des justificatifs à fournir à l'appui de l'attestation de déplacement dérogatoire, et clarifie les conditions d'application de l'obligation de port du masque.

[Télécharger les recommandations](#)

► INNOVATION RH

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

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

[La circulaire](#) relative aux trois fonds pilotés par la DGAFP (le fonds d'innovation RH, le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail, et le fonds en faveur de l'égalité professionnelle) a été signée le 14 octobre. Le FIRH, le FIACT et le FEP sont

reconduits en 2021 et les administrations sont donc invitées à proposer leurs projets sur "[démarches-simplifiées](#)".

Les thématiques retenues pour chacun des fonds, leur cahier des charges et leur fonctionnement, ainsi que les modalités de dépôt des candidatures, sont détaillés dans les annexes de la circulaire. À noter que les dossiers doivent être déposés en ligne au plus tard le vendredi 11 décembre pour le fonds d'innovation RH et le fonds en faveur de l'égalité professionnelle, et le vendredi 18 décembre pour le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail.

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

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

FIRH - Fonds d'innovation RH

Objectif : Mener des expérimentations RH innovantes

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

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

Où déposer son dossier de candidature ?

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

Date limite de dépôt des dossiers

Vendredi 11 décembre 2020

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

Objectif : Améliorer les conditions de travail

3 thématiques au choix :

- Accompagnement des collectifs de travail/organisations, notamment en lien avec la crise de la COVID-19 ;
- Démarches de prévention des risques ;
- Démarches de qualité de vie au travail.

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

Déposer son dossier de candidature

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

Date limite de dépôt des dossiers

Vendredi 18 décembre 2020

Fonds en faveur de l'égalité professionnelle - FEP



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

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

- Appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique de l'État ;
- Promotion de la mixité des métiers dans la fonction publique de l'État et constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;
- Sensibilisation ou formation à l'égalité professionnelle et/ou d'outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant ;
- Amélioration de l'articulation entre les temps de vie professionnel et personnel, notamment en termes d'organisation du travail, dans le contexte sanitaire lié à la Covid- 19 ;
- Prévention et lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Etudes, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, tels que des études de cohortes ou des études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine, etc.

Déposer son dossier de candidature

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

Date limite de dépôt des dossiers

Vendredi 11 décembre 2020

► TELETRAVAIL

- [Télétravail et travail en présentiel : des idées pour discuter en équipe de nos modes de fonctionnement](#)

Source : 27/11/2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/teletravail-et-travail-presentiel-des-idees-pour-discuter-equipe-de-modes-de-fonctionnement>

[« Quelques repères pour adapter vos pratiques aux mode de travail mixtes »](#) propose une mise en pratique en équipe avec 12 animations.

Ce guide réalisé par la DITP et la DGAFP fait suite à la première partie : [« Télétravail et travail en présentiel : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes »](#).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La reconnaissance au travail est en effet un levier pour :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour aller plus loin

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

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

► APPRENTIS

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

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

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

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

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

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

En 2019, si l'embauche de nouveaux apprentis recule dans les ministères (-20 %), elle progresse dans les établissements publics administratifs (+14 %). Dans la FPT, le poids du secteur communal continue de reculer (77 %) avec un retrait des communes (plus de la moitié des nouveaux apprentis de la FPT) non compensé par la hausse enregistrée dans les établissements communaux ou intercommunaux (Figure n2). La part des femmes parmi les nouveaux apprentis reste stable en 2019 (51 %). Si elle recule à nouveau dans la FPE (51 % après 54 % en 2018), elle reste en hausse dans les deux autres versants : 50 % après 48 % dans la FPT et 65 % après 61 % dans la FPH. Les contrats d'apprentissage conclus dans la FPT concernent des apprentis plus jeunes que dans les deux autres versants : 20,8 ans en moyenne en 2019, contre 21,3 ans dans la FPE et 22,6 ans dans la FPH. Les mineurs représentent 19 % des nouveaux contrats dans la FPT (-2 points par rapport à 2018), contre 8 % dans la FPE et 7 % en FPH. La part des nouveaux apprentis de plus de 25 ans a augmenté dans les trois versants en 2017 suite à l'expérimentation dans neuf régions du report de l'âge limite d'entrée en apprentissage sans condition de 25 à 30 ans. En 2019, cette part augmente de nouveau avec la généralisation de ce report de l'âge limite (+2 points).

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

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

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



II) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

► LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE

- [FPE – Création et fonctionnement des commissions administratives paritaires \(CAP\) par catégorie hiérarchique et des comités sociaux](#)

Source : ID CiTé le 24/11/2020, https://www.idcite.com/FPE-Creation-et-fonctionnement-des-commissions-administratives-paritaires-CAP-par-categorie-hierarchique-et-des-comites_a51825.html

Décret n° 2020-1426 du 20 novembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires dans la fonction publique de l'Etat

Le décret modifie le [décret n° 82-451 du 28 mai 1982](#) relatif aux commissions administratives paritaires en instaurant les règles de création des commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique dont le principe est posé par l'[article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat dans sa rédaction issue de l'[article 10 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique.

Il modifie en conséquence les dispositions relatives à leur composition, leur organisation et leur fonctionnement.

En application de l'article 1er de la loi du 6 août 2019 précitée, ce décret complète également, au sein de l'article 25 du décret du 28 mai 1982 précité, la liste des décisions individuelles qui sont examinées par les commissions administratives paritaires.

Il prévoit enfin la faculté de réunir à distance ces commissions, en cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières et pose le principe de leur élection par voie électronique, sauf dérogation prévue par arrêté des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, à l'exception du 1° de l'article 9 et de l'article 26 qui entrent en vigueur le lendemain de la publication du présent décret et des articles 21, 22, 25, 31 et 32 qui entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2021.



Publics concernés : fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat.

[JORF n°0283 du 22 novembre 2020 - NOR : TFPF2020771D](#)

Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

Ce décret est pris en application de l'[article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique qui prévoit la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social d'administration.

Les articles [15](#) et [15 bis](#) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans leur rédaction issue l'article 4 de la loi du 6 août 2019 précitée, prévoit en outre la création, au sein du comité social d'administration, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui est obligatoire à partir d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents par le présent décret. En-deçà de ce seuil, la création de cette formation spécialisée devra être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers.

Deux autres formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pourront être mises en place, en dehors du comité social d'administration mais rattachées à ce dernier, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers sur certains sites ou dans certains services le justifie. Le présent décret a vocation à se substituer aux dispositions du [décret n° 2011-184 du 15 février 2011](#) relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat et à celles du [décret n° 82-453 du 28 mai 1982](#) relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne demeurent applicables qu'à titre transitoire.

Les principales dispositions du décret concernent la cartographie des comités sociaux d'administration, la composition des instances, la généralisation, sauf dérogations, du vote électronique lors des élections, les compétences du comité

social d'administration et l'articulation de ses attributions avec celles de la formation spécialisée.

Entrée en vigueur : les dispositions des titres I et II relatives à l'organisation, à la composition et aux élections des comités sociaux d'administration entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique ainsi que les adaptations portant sur les formations spécialisées des services du ministère de la défense (article 100) et celles des titres III et IV relatives à leur attributions et à leur fonctionnement entrent en vigueur au 1er janvier 2023, une fois ces comités constitués

En revanche, l'entrée en vigueur s'effectue le lendemain de la publication du décret pour les dispositions prévoyant la faculté d'instaurer un comité technique unique pour des services départementaux (II de l'article 5), le maintien des instances en cas de réorganisation ou de fusion de services (II de l'article 18), la faculté de substituer l'avis des comités locaux par celui du comité technique ministériel, de réseau ou spécial (article 55), la possibilité d'organiser des réunions à distance (article 84), le remplacement temporaire d'un représentant du personnel bénéficiant d'un congé pour maternité ou pour adoption (article 85) et la faculté de substituer l'avis des comités techniques de réseau, spéciaux ou d'établissements publics par celui du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (c du 1° de l'article 106).

Enfin, les 1° et 2° de l'article 102 entrent en vigueur à compter de la mise en place, dans les agences régionales de santé, des comités d'agence et des conditions de travail.

Publics concernés : fonctionnaires et agents des administrations et des établissements publics administratifs de l'Etat.

[JORF n°0283 du 22 novembre 2020 - NOR : TFPF2021466D](#)

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

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



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

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

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

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

Un guide méthodologique comprenant :

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

Un second guide contenant 38 fiches méthodologiques et fiches action ainsi qu'un modèle d'arrêté et un outil développé par l'Observatoire de l'emploi de la région Nouvelle Aquitaine en annexe à ce guide d'accompagnement. Ce guide sera alimenté régulièrement notamment pour tenir compte des évolutions attendues dans la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique.

FNCDG - [Guide complet](#)

2020-10-29

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

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

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

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



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

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

Éléments de contexte

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

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

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

Elaboration des lignes directrices de gestion – identifier les enjeux

1. A quoi servent les lignes directrices de gestion ?

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les LDG peuvent comporter des orientations qui sont propres à certaines missions, certaines structures internes ou certains corps ou ensemble de corps. Leur structuration, y compris en matière d'avancement n'est donc pas nécessairement celle des CAP actuelles. Une attention particulière doit être apportée à l'enjeu d'égalité professionnelle, objectif qui doit irriguer à la fois la stratégie RH, la politique de recrutement et d'avancement. Cet enjeu peut faire l'objet de LDG dédiées mais peut aussi être traité au fil des différentes LDG

2. Quels sont les agents concernés ?

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Comment déterminer les critères d'examen des professionnels promouvables ?

1. Les critères peuvent être définis pour l'ensemble des professionnels, par catégorie professionnelle, par filière professionnelle, par corps, par mission...
2. Les critères doivent être « mesurables », il est important de prendre en compte la capacité de l'établissement à évaluer les situations à partir de ces critères.
3. Les critères ne doivent pas entraîner de politiques assimilées à de la discrimination.
4. Les critères d'avancement prennent en compte la valeur professionnelle mais ne constituent pas les critères d'évaluation de la valeur professionnelle. Quel lien établir avec le compte-rendu d'évaluation annuelle ?
5. Les critères peuvent être pondérés et/ou priorisés les uns par rapport aux autres.

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

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

CAP départementales :

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

Exemples de critères d'avancement :

Ancienneté

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

Formation

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

Valeur professionnelle

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

Conduite de projet

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

Expertise

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

Encadrement

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

Parcours professionnel

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

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

A ce jour, la politique de recrutement d'un établissement n'est pas nécessairement explicitée, bien que de nombreux établissements définissent des stratégies, règles et procédures à cet effet. Conformément au décret, les LDG doivent synthétiser la politique de

recrutement et notamment la mettre en relation avec une démarche de GPMC, c'est-à-dire : « l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers, la diversité des profils et des parcours professionnels et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». La rédaction des LDG appelle à formaliser les travaux et documents de GPMC, notamment :

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

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

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

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

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

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

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

2. Élaboration des LDG en association avec les partenaires sociaux

3. Avis des instances

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

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

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

Documents joints

- [Décret n°2019-1265 – pdf – 255,29 kB](#)
- [Note d'analyse - décret LDG et CAP – pdf – 471,56 kB](#)
- [Note méthodologique – pdf – 248,65 kB](#)
- [Trame – pdf – 267,84 kB](#)

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

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

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

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

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

Comme le prévoient la loi du 6 août et un décret d'application de novembre dernier, la redéfinition des compétences des CAP s'organise en trois étapes : au 1^{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.

- [Assouplissement des conditions d'ouverture et de renouvellement du congé de présence parentale, clarification des conditions d'attribution et de mise en œuvre du congé de solidarité familiale](#)

Source : 2/12/2020 https://www.idcite.com/Assouplissement-des-conditions-d-ouverture-et-de-renouvellement-du-conge-de-presence-parentale-clarification-des_a52020.html

Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique

Ce décret détermine les modalités de prise du congé de présence parentale de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel.

Il ajoute une seconde situation de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants.

En outre, il fixe entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum, la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement.

Par ailleurs, il prévoit les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre et de comptabilisation du congé de solidarité familiale au cours la période de stage, pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques.

Publics concernés : fonctionnaires titulaires et stagiaires, magistrats de l'ordre judiciaire, magistrats de l'ordre administratif, agents contractuels de droit public.

[JORF n°0291 du 2 décembre 2020 - NOR : TFPF2011709D](#)



2) JURISPRUDENCE

- L'inaptitude physique – si le poste ne peut être adapté ou si l'agent ne peut être affecté dans un autre emploi de son grade, il incombe à l'administration de l'inviter à présenter une demande de reclassement dans un emploi autre corps

Source : 01/12/2020, https://www.idcite.com/Inaptitude-physique-Si-le-poste-ne-peut-etre-adapte-ou-si-l-agent-ne-peut-etre-affecte-dans-un-autre-emploi-de-son_a51983.html

Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu, par suite de l'altération de son état physique, inapte à l'exercice de ses fonctions, il incombe à l'administration de rechercher si le poste occupé par cet agent ne peut être adapté à son état physique ou, à défaut, de lui proposer une affectation dans un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé.

Si le poste ne peut être adapté ou si l'agent ne peut être affecté dans un autre emploi de son grade, il incombe à l'administration de l'inviter à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps. Il n'en va autrement que si l'état de santé du fonctionnaire le rend totalement inapte à l'exercice de toute fonction.

En l'espèce, Mme B... a été placée en disponibilité d'office à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie, à compter du 21 octobre 2010, renouvelée pendant une durée de trois ans, puis a été reconnue définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions par deux avis rendus par le comité médical départemental les 18 décembre 2012 et 3 décembre 2013 ainsi que par un avis de la commission de réforme interdépartementale en date du 8 septembre 2014. Il appartenait alors à la commune de Bagnolet de mettre l'intéressée à même de présenter une demande de reclassement.

La commune n'établit, ni même n'allègue, avoir invité la requérante à présenter une demande de reclassement avant de prononcer, par l'arrêté contesté du 14 juin 2016, sa radiation des cadres en vue de son admission à la retraite pour invalidité, alors même que ni les avis du comité médical départemental et de la commission de réforme interdépartementale, ni aucune pièce du dossier, notamment les certificats médicaux produits, n'établissent que l'état de santé de l'intéressée la rend définitivement inapte à tout reclassement sur un autre poste.



Dès lors, Mme B... est fondée à soutenir que l'arrêté litigieux est entaché d'illégalité.

Mme B... est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Montreuil a rejeté sa demande tendant à l'annulation de l'arrêté du 14 juin 2016 par lequel le maire de Bagnolet l'a radiée des cadres en vue de son admission à la retraite pour invalidité.

CAA de VERSAILLES N° 17VE03318 - 2020-09-22

- [Une pathologie psychiatrique caractérisée liée à des difficultés professionnelles, mais aggravée par des soucis familiaux, peut être reconnue comme maladie professionnelles](#)

Source : 24/11/2020 - https://www.idcite.com/Une-pathologie-psychiatrique-caracterisee-liee-a-des-difficultes-professionnelles-mais-aggravee-par-des-soucis_a51824.html

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service. Il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge, de déterminer si la preuve de l'imputabilité est apportée par le demandeur.

En l'espèce, le médecin psychiatre agréé ayant examiné Mme E... le 3 novembre 2016 a relevé qu'elle présentait " une pathologie psychiatrique caractérisée qui peut être mise en lien avec les difficultés professionnelles rencontrées depuis 2012 mais qui a été aggravé par [des] soucis familiaux ".

Un second psychiatre, consulté par Mme E... le 18 octobre 2016, a relevé que les conditions de travail décrites par l'intéressée lui permettaient d'identifier plusieurs " facteurs de risques psycho-sociaux au travail " :

- un trouble des rapports sociaux au travail : isolement de la communauté de travail, non reconnaissance des compétences du travailleur, peu de soutien social, absence de coopération
- des conflits de valeur : qualité empêchée, travail inutile, conflits éthiques



- insécurité de la situation de travail
- des agissements répétés de travail empêchés

Il a également estimé que les symptômes cliniques présentés par Mme E... correspondaient " parfaitement à un BURN OUT déclenché par un surmenage et un stress professionnel chronique ". Enfin, la commission de réforme a émis, le 7 juin 2017, un avis favorable à la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie de Mme E....

Si la commune fait valoir que la maladie de Mme E... est en partie expliquée par des éléments extérieurs à sa situation professionnelle, elle n'apporte aucun élément de nature à contredire les éléments apportés par Mme E... quant à ses conditions de travail. Dans ces conditions, il apparaît que ses soucis familiaux peuvent être regardés comme ayant seulement aggravé un état anxio-dépressif en lien direct et certain avec les conditions de travail de l'intéressée au sein de la commune. Dès lors, en ne reconnaissant pas l'imputabilité de cette maladie au service, le maire de la commune de Lagny-sur-Marne a entaché sa décision d'une erreur d'appréciation, comme l'ont relevé les premiers juges.

[CAA de PARIS N° 19PA01762 - 2020-10-01](#)

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-emploi-public>

Les Concours :

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

Identification des métiers de l'Etat :

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