



# LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES

## VEILLE RH-N°3 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – Mars 2020

I) COVID-19 .....	3
• Covid-19 : Le guide du management à distance en situation exceptionnelle.....	3
• Covid-19 : pendant la pandémie, le télétravail devient la règle pour les agents publics.....	5
• Covid-19 : Le télétravail en situation exceptionnelle .....	5
• Covid-19 : Petit guide de survie en télétravail subi .....	6
• Covid-19 : Suspension du jour de carence dans la fonction publique .....	6
• Covid-19 : Ce que prévoit la loi d'urgence « Covid-19 » pour ma fonction publique.....	7
• Covid-19 : Guide des parents confinés.....	8
• Covid-19 : Le corona-souci, petit guide de gestion de l'incertitude en période de confinement .....	9
• Covid-19 : télétravail management à distance et régulation de la charge de travail .....	9
• Covid-19 : coronavirus et télétravail : 5 dimensions pour mieux s'organiser collectivement	9
• Covid-19 : Organisation des examens et concours dans la fonction publique territoriale .....	9
• Covid-19 : Télétravail : la DSI de l'Etat diffuse ses bonnes pratiques pour éviter la saturation du réseau .....	10
II) VEILLE JURIDIQUE CLASSIQUE .....	10
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES.....	10
• LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE - DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE : Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique .....	10
• LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE - RECRUTEMENT DIRECT – EMPLOIS DE DIRECTION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale .....	11
• Décret n°2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne temps par les agents publics .....	12
2) JURISPRUDENCE .....	13
• Le droit à communication du dossier d'un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne s'étend aux témoignages recueillis par un corps d'inspection, sauf risque de grave préjudice pour les témoins.....	13
• Le port de la barbe ne suffit pas à caractériser en lui-même la manifestation d'une appartenance religieuse d'un agent hospitalier dans l'exercice de ses fonctions si elle n'est corroborée par aucune autre circonstance .....	14
• Un fonctionnaire stagiaire peut se voir refuser sa titularisation pour faute disciplinaire à condition qu'il ait été mis à même de faire valoir ses observations.....	14
II) VEILLE DOCUMENTAIRE CLASSIQUE .....	15
1) LES ARTICLES .....	15
▶ EGALITE FEMMES-HOMMES.....	15
• Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.....	15

Textes de référence .....	16
• Le signalement des actes de violence et de harcèlement dans la fonction publique .....	16
▶ ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS PUBLICS .....	17
• Accompagner le parcours professionnel des agents publics, une action à forte valeur ajoutée .....	17
▶ CADRE DEONTOLOGIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE .....	18
• RAPPEL : Mise en œuvre de la réforme du cadre déontologique dans la fonction publique .....	18
• RAPPEL : Ce que prévoient les nouvelles règles de contrôle déontologique dans la fonction publique .....	19
• RAPPEL : Récapitulatif de la réforme du cadre déontologique de la fonction publique.....	21
• Nouvel espace « Mobilité Public/Privé » disponible sur le site Internet de la HATVP .....	22
• Liste des pièces devant être transmises pour réaliser les contrôles déontologiques .....	22
▶ CONTRAT DE PROJET .....	24
• Contrat de projet : création d'un nouveau type de contrat en CDD au sein de la fonction publique .....	24
▶ TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE .....	24
• Transferts au privé, télétravail, congé parental, handicap : les mesures examinées par le conseil commun.....	24
• Transformation de la fonction publique : sortie de nouveaux décrets, dont un sur les emplois fonctionnels.....	27
▶ REFORME DE L'ETAT .....	29
• La réforme des services déconcentrés de l'Etat reportés de six mois .....	29
3) REGARDS VERS LA FPT .....	30
• Décryptage des règles encadrant le recours aux contractuels .....	30
• Comment analyser le décret encadrant l'élargissement du recours aux contractuels sur les emplois fonctionnels de la FPT .....	33
BIBLIOGRAPHIE : .....	39

## I) COVID-19

- [Covid-19 : Le guide du management à distance en situation exceptionnelle](#)

Portail de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-management-a-distance-situation-exceptionnelle>

**La Région Grand Est a conçu un guide à destination de ses encadrants, et rendu possible grâce au travail collaboratif d'une quinzaine de personnes. Un exemple d'organisation à plus d'un titre.**

À situation exceptionnelle, organisation exceptionnelle. Le dimanche 15 mars en comité de direction, alors que la propagation du coronavirus s'intensifie, la direction générale de la Région Grand Est

s'interroge sur les bonnes pratiques à mettre en place pour ses agents. 48 heures plus tard, le "Guide du management à distance en situation exceptionnelle" était né.

## S'adapter

Clair, pratique et pertinent, le guide insiste notamment sur l'importance de la communication entre managers et collaborateurs, la gestion des priorités, et des méthodes de travail à repenser, à l'heure où le quotidien de chacun est bousculé.

*"Nous sommes une collectivité qui a l'habitude du travail entre-sites et entre-sièges, mais pas du télétravail"* explique Caroline Poirot, conseillère numérique à la Région Grand Est. D'où l'accompagnement nécessaire pour aider les managers et les équipes à ces nouvelles méthodes de travail, à la culture digitale, aux outils de travail collaboratif...

L'impulsion est venue de Clément Cambon, délégué à l'innovation et la modernisation de l'action publique (DIMAP) pour la Région Grand Est : *"J'y ai vu un enjeu managérial très fort, au moment où 800 managers et 7 000 agents de la Région sont contraints de collaborer à distance."*

L'objectif : fournir très rapidement aux encadrants mais aussi aux agents des réponses pratiques pour travailler à distance dans une situation de crise. Pour ce faire, Clément Cambon sollicite plusieurs acteurs de la DIMAP et de Manag'Est (école de formation des managers interne à la Région Grand Est). Ensemble, après un rapide mais fructueux travail de recherche, ils recensent les bonnes pratiques existantes du télétravail dans le public et dans le privé, puis définissent les 4 parties du guide, avant de se répartir les rôles (le télétravail pour la DIMAP, la communication en situation exceptionnelle et les éventuels bénéfices d'expérience pour Manag'Est), le tout en s'appuyant sur l'outil collaboratif Teams.

Très vite, le guide s'enrichit, la mobilisation porte ses fruits. *"L'important dans la conception de ce guide, remarque Clément Cambon, n'était pas d'appartenir à telle direction, mais d'apporter sa contribution. On s'est organisés autour d'un projet et non en fonction d'un organigramme. Mon premier retour d'expériences est que cela renverse la transversalité, les sujets redeviennent centraux."*

## Simplifier, fluidifier, communiquer

Pour appréhender au mieux la nouvelle organisation, le guide propose plusieurs techniques. Un dossier est en suspens ? Un collaborateur se retrouve sans mission prédéfinie ? De nouvelles priorités d'actions sont mises en place, les rôles sont redéfinis, et la simplicité de mise.

*"Il est également important d'inclure l'agent qui se retrouve pour différentes raisons sans activité, dans des mails collectifs ou des projets qui ne relèvent pas forcément de son corps de métier. Personne ne doit se sentir en dehors de la boucle"*, souligne Caroline Porot. Et c'est aussi ce que le guide rappelle : le manager a vocation à rassembler et mobiliser.

*"C'est aussi un temps pour que les agents se forment à distance, précise Clément Cambon. Nous avons reçu plusieurs offres de formation en ligne. Certains organismes les proposent même gratuitement depuis le confinement."* Ce qui là aussi donne des idées au délégué à l'innovation et la modernisation de l'action publique. Pour un prochain guide ? *"On veut regrouper des liens, des*

*webinaires, des moocs, des formations qualifiantes ou non qualifiantes... et les proposer à nos agents. Ils pourront ainsi découvrir de nouveaux sujets et optimiser leur temps de travail."*

Les encadrants sont également invités à définir des modalités de communication au sein de leur équipe, ainsi que des objectifs individuels et collectifs.

Ces nouvelles bases de travail prennent en compte les contraintes organisationnelles dues au télétravail, mais aussi à la vie personnelle et familiale de chacun, en cette période si exceptionnelle. *"La situation est assez anxiogène, ne pas rajouter du stress au stress, le manager est aussi là pour rassurer"* ajoute Caroline Porot.

## **Un guide inspirant**

Depuis le 17 mars, le guide ne cesse d'être diffusé, notamment dans les collectivités locales de la Région Grand Est. *"Mais pas seulement ! Dans toute la France, ils sont plus de 200 organismes à s'inspirer de notre travail"* se félicite Guillaume Colinmaire, chef de la mission Manag'Est. *"On a mis le doigt sur des problématiques qu'on n'aurait pas exploré en temps normal. Et ce guide cultive les liens, les réseaux, on se serre les coudes. C'est aussi pourquoi on a décidé de partager le guide, alors qu'il était destiné au départ à un usage interne. Je suis persuadé qu'on va beaucoup y gagner en solidarité et cohésion. C'est ce que je ressens en ces premiers jours de confinement."*

Avec 15 000 vues, une centaine de commentaires, et plus de 200 likes sur son compte LinkedIn, Caroline Porot, conseillère numérique (et chargée de communication du guide depuis une semaine !), ne s'attendait pas non plus à tant de réactions. *"Beaucoup de gens nous remercient. Indirectement, ils se sentent aidés grâce au guide"*. Un guide inspirant et inspiré aussi par les pratiques de plusieurs acteurs privés, certains de pays ayant davantage l'habitude du télétravail.

- [Covid-19 : pendant la pandémie, le télétravail devient la règle pour les agents publics](#)

*Weka.fr, 23/03/2020, par Gasnier Marie*

[https://www.weka.fr/actualite/sante-et-securite-au-travail/article/covid-19-pendant-la-pandemie-leteletravail-devient-la-regle-pour-les-agents-publics-98009/?utm\\_campaign=/70/WQ/ZNL0100](https://www.weka.fr/actualite/sante-et-securite-au-travail/article/covid-19-pendant-la-pandemie-leteletravail-devient-la-regle-pour-les-agents-publics-98009/?utm_campaign=/70/WQ/ZNL0100)

Sauf s'ils participent aux plans de continuité de l'activité et que leur présence est obligatoire, les agents doivent impérativement télétravailler. L'État met à la disposition de tous ses agents un service de web-conférence et une messagerie instantanée. Ce travail à distance massif peut saturer les réseaux.

- [Covid-19 : Le télétravail en situation exceptionnelle](#)

*ID.Cité, 30/03/2020*

[https://www.idcite.com/Le-teletravail-en-situation-exceptionnelle\\_a47434.html](https://www.idcite.com/Le-teletravail-en-situation-exceptionnelle_a47434.html)

Parmi les solutions proposées, le télétravail est sur le devant de la scène. Déjà largement déployé pendant les périodes de grève des transports, il est devenu en quelques jours pour beaucoup la solution pour concilier confinement et travail. Des conditions très particulières ;

Dans tous les cas, le télétravail mis en place dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 va se différencier du télétravail régulier déjà en œuvre dans les entreprises pour plusieurs raisons :

- il s'agit d'un télétravail "imposé" dont la décision de mise en place a souvent été très rapide, pratiquement sans préavis ;

- ce télétravail est effectué à temps plein, sans période régulière de retour au bureau ;
- il se pratique nécessairement à domicile ou à celui d'un proche, l'accès aux espaces de coworking et autres "tiers-lieux" n'étant plus possible ;
- il se pratique pour la plupart dans un environnement familial particulier : conjoint également en télétravail, enfants à la maison suivant leurs cours à distance...

- **Covid-19 : Petit guide de survie en télétravail subi**

25/05/20 - Source : <https://theconversation.com/petit-guide-de-survie-en-teletravail-sub-i-133821>

Pour faire face aux mesures de confinement liées au coronavirus, les entreprises s'organisent, notamment en télétravail. Cette organisation du travail, plus ancienne qu'il n'y paraît, avait déjà fait l'objet d'un regain d'intérêt suite à la paralysie des réseaux de transports, durant les récentes mobilisations contre le projet de réforme des retraites. Toutefois, nous assistons aujourd'hui à une forme tout à fait inédite de télétravail : un télétravail subi, peu (ou pas) anticipé, sans volonté express du salarié et/ou de l'encadrement ni réelle préparation en amont, et qui plus est pour une durée indéterminée..."

- **Covid-19 : Suspension du jour de carence dans la fonction publique**

*Acteurs publics*, par Bastien Scordia, 21/03/2020 <https://www.acteurspublics.fr/articles/coronavirus-suspension-du-jour-de-carence-dans-la-fonction-publique>

L'exécutif va suspendre l'application aux arrêts maladie des délais de carence pendant la période d'urgence sanitaire, a annoncé le Premier ministre, Édouard Philippe, samedi 21 mars. Un amendement au projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a été adopté en ce sens. Cette suspension, notamment pour les agents publics atteints du coronavirus, était réclamée avec insistance par les organisations syndicales et les employeurs de la fonction publique.

C'était une demande forte des représentants du personnel et des employeurs publics. Elle est désormais satisfaite. En ouverture des débats en séance sur le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de coronavirus, samedi 21 mars, le Premier ministre a annoncé la volonté du gouvernement de suspendre l'application du jour de carence aux arrêts maladie des agents publics atteints du Covid-19. Mais aussi à l'ensemble des arrêts maladie, au sein du secteur public comme du privé, où trois jours de carence sont actuellement en vigueur.

"Je crois nécessaire pour la seule période de l'urgence sanitaire de suspendre les dispositifs de jours de carence dans le secteur privé comme dans la fonction publique", a ainsi déclaré Édouard Philippe. Un amendement du gouvernement a été adopté en ce sens, pour une application de la disposition à compter de la date de publication de la loi d'urgence

D'un mois ou deux (durée qui est en débat dans l'Hémicycle), cet état d'urgence sanitaire pourra, comme le prévoit le projet de loi, être prolongé autant que nécessaire par la loi.

### **Alignement sur le régime des confinés**

Avec cette mesure, donc, les salariés du privé comme les agents publics reconnus malades du coronavirus notamment seront exonérés de jours de carence. Ce qui n'était pas le cas jusqu'à ce jour, à la différence des personnes confinées quelle que soit la raison du confinement.

“On peut considérer que ce n’est pas satisfaisant”, avait toutefois concédé le secrétaire d’État Olivier Dussopt à l’Assemblée nationale, le 19 mars, en déclarant que le débat n’était pas clos sur le sujet.

En ce sens, le secrétaire d’État avait souligné que, “*compte tenu du rythme de propagation de l’épidémie*”, le gouvernement aura “*peut-être à revenir sur l’application de la période de carence aux personnes reconnues malades du Covid-19*”. Ce qui est désormais chose faite, après, selon plusieurs sources, un bras de fer entre le secrétaire d’État (favorable à cette suspension) et d’autres ministres et administrations qui auraient refusé d’accroître la dépense publique.

<https://www.acteurspublics.fr/articles/coronavirus-suspension-du-jour-de-carence-dans-la-fonction-publique>

- **Covid-19 : Ce que prévoit la loi d’urgence « Covid-19 » pour ma fonction publique**

*Acteurs publics*, par Bastien Scordia, 24/03/2020 - <https://www.acteurspublics.fr/articles/ce-que-prevoit-la-loi-durgence-covid-19-pour-la-fonction-publique>

Publiée au Journal officiel du 24 mars, la loi d’urgence pour faire face à l’épidémie de Covid-19 acte la suspension du jour de carence pour les arrêts maladie et autorise le gouvernement à légiférer par ordonnances pour prendre des mesures en matière de droit de la fonction publique.

La France est désormais officiellement en “état d’urgence sanitaire” pour deux mois minimum. La loi d’urgence pour faire face à l’épidémie de Covid-19, qui institue et encadre ce régime, vient en effet d’être promulguée et publiée au Journal officiel du 24 mars.

Outre les dispositions relatives au confinement, à la restriction des libertés ou aux élections municipales, le texte contient aussi une série de mesures concernant les agents du secteur public.

### **Suspension du jour de carence**

La loi acte notamment la suspension, dès aujourd’hui et “*jusqu’à la fin de l’état d’urgence sanitaire*”, du dispositif des jours de carence pour les arrêts maladie. Et ce dans le secteur privé comme dans la fonction publique.

Vivement réclamée par les organisations syndicales du secteur public et les employeurs territoriaux notamment, cette mesure avait été annoncée par le Premier ministre, Édouard Philippe, à l’Assemblée nationale samedi 21 mars. Un amendement du gouvernement avait été adopté en ce sens lors de l’examen de la loi d’urgence.

Avec cette disposition, les agents publics atteints du coronavirus et en arrêt maladie n’auront pas de jour de carence, ce qui n’était pas le cas jusqu’alors.

### **Ordonnances**

Dans son titre relatif aux “mesures d’urgence économique et d’adaptation à la lutte contre l’épidémie de Covid-19”, par ailleurs, la loi habilite le gouvernement à prendre par ordonnances “*toute mesure*” en matière de droit de la fonction publique.



Ces mesures auront notamment pour objet *“de limiter les ruptures des contrats de travail”* et *“de permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne-temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis”* par le statut de la fonction publique.

## Concours

L'exécutif sera aussi habilité à légiférer par ordonnances pour tirer les conséquences de l'annulation et des reports en série des concours de la fonction publique. Il pourra ainsi prendre toute mesure permettant *“aux autorités compétentes pour la détermination des modalités de déroulement des concours ou examens d'accès à la fonction publique”* d'apporter à ces modalités *“toutes les modifications nécessaires pour garantir la continuité de leur mise en œuvre dans le respect du principe d'égalité de traitement des candidats”*.

Sont aussi concernées les autorités compétentes pour la détermination des modalités d'accès aux formations de l'enseignement supérieur et des modalités de délivrance des diplômes de l'enseignement supérieur.

Même si les ordonnances prévues par la loi devraient être rapidement publiées par le gouvernement, au vu de l'urgence, le texte précise malgré tout que celles-ci devront être prises dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi. Les mesures de ces ordonnances pourront aussi être rétroactives et entrer en vigueur, *“si nécessaire”*, à compter du 12 mars. À noter, par ailleurs, que les projets d'ordonnance pris sur le fondement de la loi d'urgence seront *“dispensés de toute consultation obligatoire prévue par une disposition législative ou réglementaire”*, en l'occurrence d'une consultation du Conseil commun de la fonction publique.

- [Covid-19 : Guide des parents confinés](#)

Ce guide a été réalisé pour soutenir et accompagner les parents confinés dans leur conciliation vie professionnelle / vie familiale au quotidien grâce aux conseils bénévoles des professionnels, experts et parents cités. Les conseils n'engagent que leurs auteurs. Ce livret ne remplace aucune consultation et n'a pas de vocation médicale.

[Téléchargez le Guide des parents confinés – 50 astuces de pro](#)

Nous avons donc souhaité compiler ici 50 conseils. 50 conseils qui sont des réponses à vos questions mais aussi des recommandations de pro – femmes et hommes – pour cette période de confinement : sage femme, présidente du haut conseil à l'égalité femmes hommes, coach sportive, directrice d'école, directrice de centre d'hébergement de femmes victimes de violences, blogueurs sur la paternité, influenceurs, philosophe, orthophoniste, journalistes de presse spécialisée, psychologue, artistes, formateurs de bilans de compétences, parents, ministres... nous avons voulu jouer le rôle de lien entre les pros et les parents et permettre à chacun d'avoir accès à leurs recommandations.

Source : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/autres/guide-des-parents-confinés-50-astuces-de-pro/>



- **[Covid-19 : Le corona-souci, petit guide de gestion de l'incertitude en période de confinement](#)**

Gorthiriez.files.wordpress.com, 03/2020, <https://igorthiriez.files.wordpress.com/2020/03/corona-souci.pdf>

Difficile dans la période actuelle ne pas ressentir cette émotion pourtant absolument indispensable à notre survie, la peur. Elle est d'abord et avant tout une réaction rationnelle de protection, mais elle peut aussi devenir irrationnelle si elle ne débouche pas sur une action, ou qu'elle conduit à des comportements égoïstes. C'est aussi une émotion aux multiples facettes, chacune et chacun d'entre nous l'aborderons avec nos référentiels de vie. Voici une infographie réalisée par un médecin psychiatre, atypique et auteur d'un blog, qui propose de vulgariser par des fiches certaines pathologies ou troubles mentaux.

Celle-ci porte sur la gestion de l'incertitude lorsque l'on est confiné chez soi, ce qui est le cas d'une majorité de cadres territoriaux en ce moment.

- **[Covid-19 : télétravail management à distance et régulation de la charge de travail](#)**

Source : ANACT, publié le 25/03/2020 - <https://www.anact.fr/coronavirus-teletravail-management-distance-et-regulation-de-la-charge>

Bien gérer la charge de travail des équipes en télétravail, c'est réussir à articuler à distance les 3 dimensions qui la composent : charge prescrite, réelle et subjective. Avec, dans des situations de télétravail ordinaire, et plus encore dans la situation de crise que nous traversons, un enjeu commun : préserver la santé de chacun et faciliter le maintien de l'activité.

- **[Covid-19 : coronavirus et télétravail : 5 dimensions pour mieux s'organiser collectivement](#)**

Source : ANACT, publié le 25/03/2020, <https://www.anact.fr/coronavirus-et-teletravail-5-dimensions-pour-mieux-sorganiser-collectivement>

Suite au passage au stade 3 de la pandémie, le télétravail devient impératif chaque fois que possible. Que vous deviez mettre en place pour la première fois cette modalité pour vos collaborateurs, ou procéder à des améliorations après un premier déploiement en urgence, retrouvez 5 dimensions à prendre en compte pour combiner poursuite de l'activité à distance et santé au travail.

- **[Covid-19 : Organisation des examens et concours dans la fonction publique territoriale](#)**

Dans la FPT, l'inscription sur les listes d'aptitudes est prolongée d'une durée de deux mois

ID.Cité, 30/03/2020 [https://www.idcite.com/Organisation-des-examens-et-concours-Dans-la-FPT-l-inscription-sur-leslistes-d-aptitudes-est-prolongee-d-une-duree-de\\_a47436.html](https://www.idcite.com/Organisation-des-examens-et-concours-Dans-la-FPT-l-inscription-sur-leslistes-d-aptitudes-est-prolongee-d-une-duree-de_a47436.html)

Ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Afin de tenir compte des difficultés résultant de cette épidémie sur l'organisation de l'enseignement supérieur et de la fonction publique, ce texte permet d'adapter les modalités de délivrance des diplômes de

l'enseignement supérieur, y compris le baccalauréat, ainsi que celles relatives aux voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics.

- **[Covid-19 : Télétravail : la DSI de l'Etat diffuse ses bonnes pratiques pour éviter la saturation du réseau](#)**

Source : *Acteurs Publics*, MARZOLF Emilie, *Acteurspublics.com*, 17/03/2020

<https://www.acteurspublics.fr/articles/teletravail-la-dsi-de-letat-diffuse-ses-bonnes-pratiques-poureviter-la-saturation-du-reseau>

Alors que le télétravail se généralise, à partir de ce lundi 16 mars, dans la fonction publique, la direction interministérielle du numérique (Dinum) a transmis la semaine dernière aux ministères ses bonnes pratiques en matière d'utilisation d'Internet, pour éviter une saturation du réseau de l'État. Elle recommande également l'utilisation de deux de ses nouveaux outils de travail collaboratif.

## II) VEILLE JURIDIQUE CLASSIQUE

### 1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

- **[LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE - DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE : Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)**

**Le dispositif de signalement des actes de violence est fixé**

**Un décret du 13 mars paru au Journal officiel précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes qui doit être mis en place dans l'ensemble des administrations au plus tard le 1er mai 2020.**

Un décret du 13 mars précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations. Il doit être mis en place au plus tard le 1er mai 2020.

Signalement des agissements sexistes : quelles obligations ?

Il prévoit notamment la mise en place de trois procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés.

Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

## **REFERENCES**

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, JO du 15 mars

- **[LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE - RECRUTEMENT DIRECT – EMPLOIS DE DIRECTION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale](#)**

### **Ouverture des emplois de direction aux contractuels**

**Un décret d'application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est paru au Journal officiel : il rend effectif l'ouverture des emplois de direction aux contractuels. Il précise en effet les postes concernés, les profils des candidats et donne des informations sur le type de contrat qui résultera des ces embauches.**

Un décret du 13 mars pris pour l'application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de l'article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, fixe les conditions d'emplois et de rémunération des agents recrutés par la voie du recrutement direct et détermine, pour certains emplois, les modalités de sélection des candidats permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

- Loi Fonction publique : le recours aux contractuels passé au crible

### **Les postes concernés**

Le décret précise la liste des emplois de direction concernés par cette nouvelle possibilité de recrutement. L'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 indiquait déjà une liste :

- directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;
- directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

### **Le décret complète le troisième groupe. Il s'agit des directeurs généraux des :**

- Centre national de la fonction publique territoriale ;
- centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 de cette loi ;
- établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris ;
- centres de gestion assimilés à une commune de 40 000 habitants dans les conditions fixées à l'annexe XI du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières relatives à certains emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;
- caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées à l'article L. 514-1 du code monétaire et financier ;

- syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants ;
- centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants.

## **Le profil des candidats**

Le décret donne également des indications sur le profil des candidats. Ils doivent :

- soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;
- soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

## **Le type de contrat**

Le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de trois ans.

Il comporte une période d'essai d'une durée maximale de six mois et la personne recrutée doit bénéficier dès que possible d'une formation la préparant à ses nouvelles fonctions, qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'elle occupe, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

La personne recrutée peut être licenciée dans l'intérêt du service.

Les agents nommés sont classés, dans leur emploi, à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues, selon l'emploi, par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et le décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre. Ils peuvent bénéficier en outre des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois.

## **REFERENCES**

Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020, JO du 15 mars

- [Décret n°2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne temps par les agents publics](#)

Le décret relatif à l'utilisation des droits à congés accumulés sur un compte épargne-temps à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, est paru au Journal officiel. Il entre en vigueur le 1er mai 2020

## Congé de proche aidant

Un décret paru le 20 mars permet aux agents publics d'utiliser de plein droit, à l'issue d'un congé de proche aidant, les droits épargnés sur un compte épargne-temps. Non rémunéré, le congé de proche aidant est accordé aux agents qui doivent s'occuper d'un proche atteint d'un handicap ou d'une grave perte d'autonomie. Selon l'article 40 de la loi du 6 août 2019, sa durée est de trois mois. Il est renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière de l'agent.

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=6321430907E8EDBB2F45BCEB30748FD7.tplgfr28s\\_3?cidTexte=JORFTEXT000041741596&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041741502](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=6321430907E8EDBB2F45BCEB30748FD7.tplgfr28s_3?cidTexte=JORFTEXT000041741596&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041741502)

## 2) JURISPRUDENCE

- **[Le droit à communication du dossier d'un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne s'étend aux témoignages recueillis par un corps d'inspection, sauf risque de grave préjudice pour les témoins](#)**

M. B..., alors qu'il était directeur de l'Etablissement national des invalides de la marine (ENIM), a fait l'objet de signalements faisant état de situations pouvant constituer des faits de harcèlement à l'encontre de certains membres du personnel. Les ministres chargés de la tutelle de l'ENIM ont alors confié à l'inspection générale des affaires sociales et au conseil général de l'environnement et du développement durable une mission d'enquête administrative sur la manière dont l'intéressé assurait la direction de l'établissement. **Le rapport de la mission d'inspection a conclu à l'absence de harcèlement mais à des modalités de gestion inadaptées et a recommandé qu'il soit mis fin à ses fonctions, dans l'intérêt du service.** Cette recommandation a été suivie par le Gouvernement.

M. B... demande au Conseil d'Etat l'annulation pour excès de pouvoir du décret ayant mis fin à ses fonctions, **soutenant que ce décret était intervenu en méconnaissance des droits de la défense, son dossier administratif lui ayant été communiqué seulement de manière partielle, expurgé des procès-verbaux des personnes entendues dans le cadre de l'enquête.**

Le conseil d'Etat indique qu'**une enquête administrative diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, entre dans les hypothèses lui ouvrant droit à communication de l'intégralité de son dossier.** Il précise qu'en ce cas, « *le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.* »

Il juge ainsi que **la décision contestée a été prise au terme d'une procédure irrégulière** et annule, pour vice de forme, le décret présidentiel mettant fin aux fonctions de M. B...

CE, 5 février 2020, n° 433130, publié au recueil Lebon  
Conclusions de M. Louis DUTHELLET DE LAMOTHE, rapporteur public

- **Le port de la barbe ne suffit pas à caractériser en lui-même la manifestation d'une appartenance religieuse d'un agent hospitalier dans l'exercice de ses fonctions si elle n'est corroborée par aucune autre circonstance**

CE, 12 février 2020, n° 418299, mentionné aux tables du recueil Lebon

La Vigie, Février 2020, [https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/vigie/120/html#art\\_13715](https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/vigie/120/html#art_13715)

M. A..., ressortissant étranger, a été accueilli en qualité de praticien hospitalier stagiaire associé au centre hospitalier de Saint-Denis. Il a cependant été mis fin à son stage de manière anticipée au motif notamment qu'il avait refusé de tailler sa barbe, jugée ostentatoire par le directeur du centre hospitalier.

M. A... a demandé l'annulation pour excès de pouvoir de cette décision devant le tribunal administratif de Versailles. Son recours ayant été rejeté, celui-ci a formé appel devant la Cour administrative d'appel de Versailles qui a également rejeté son recours. Le requérant s'est alors pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat rappelle, en premier lieu, le **double principe de liberté de religion et de laïcité** qui s'impose, aux termes des articles L. 6134-1 et R. 6134-2 du code de la santé publique, aux praticiens étrangers accueillis en tant que stagiaires associés dans un établissement public de santé : *« s'ils bénéficient de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination fondée sur la religion, le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils manifestent leurs croyances religieuses dans le cadre du service public. »*

Pour autant, il affirme que **le seul fait de porter une barbe ne suffit pas, en soi, à caractériser la manifestation de convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions, contraire à l'exigence de laïcité du service public hospitalier, si elle n'est pas corroborée par d'autres circonstances :**

*« Pour juger que M. A... avait manqué aux obligations qui viennent d'être rappelées, la cour administrative d'appel s'est fondée sur ce que, alors même que la barbe qu'il portait ne pouvait, malgré sa taille, être regardée comme étant par elle-même un signe d'appartenance religieuse, il avait refusé de la tailler et n'avait pas nié que son apparence physique pouvait être perçue comme un signe d'appartenance religieuse. En se fondant sur ces seuls éléments, par eux-mêmes insuffisants pour caractériser la manifestation de convictions religieuses dans le cadre du service public, sans retenir aucune autre circonstance susceptible d'établir que M. A... aurait manifesté de telles convictions dans l'exercice de ses fonctions, la cour a entaché son arrêt d'erreur de droit ».*

En conséquence, l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles est cassé et renvoyé devant cette juridiction

CE, 12 février 2020, n° 418299, mentionné aux tables du recueil Lebon

[https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/vigie/120/html#art\\_13715](https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/vigie/120/html#art_13715)

- **Un fonctionnaire stagiaire peut se voir refuser sa titularisation pour faute disciplinaire à condition qu'il ait été mis à même de faire valoir ses observations**

Source : *La Vigie, Février 2020,*

Monsieur B. a conclu plusieurs contrats à durée déterminée avec la commune de Marmande avant d'être nommé fonctionnaire stagiaire au sein de cette même commune. Monsieur B. n'ayant pu atteindre la durée légale de stage d'un an prévue par le statut particulier dont il relève, en raison de congés maladie, son stage a été prolongé. Cependant, à l'issue de cette période probatoire, la commune de Marmande a pris un arrêté prononçant sa radiation des effectifs, faisant valoir ses absences injustifiées et un accomplissement partiel de ses tâches.

Monsieur B. a formé un recours pour excès de pouvoir contre cette décision. Il a demandé, en premier lieu, au tribunal administratif de Bordeaux l'annulation de l'arrêté pris par la commune de Marmande mettant fin à son stage et sa réintégration et titularisation au sein de la commune. Le tribunal administratif de Bordeaux a



cependant rejeté sa requête au motif que les faits qui lui étaient reprochés caractérisaient une insuffisance professionnelle justifiant un refus de titularisation. Monsieur B. a alors fait appel de cette décision. La Cour administrative d'appel de Bordeaux a annulé ce jugement ainsi que l'arrêt litigieux au motif que les faits qui lui étaient reprochés étaient **également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires** et ne pouvaient pas, en conséquence, caractériser une insuffisance professionnelle justifiant légalement un refus de titularisation. La commune de Marmande s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'Etat contre l'arrêt de la Cour administrative d'appel dont elle demande l'annulation.

Le Conseil d'Etat rappelle, tout d'abord, le **caractère probatoire et provisoire de la situation dans laquelle se trouve le stagiaire** et l'appréciation en considération de sa personne qui doit être faite en cas de refus de le titulariser :

*« Un agent public ayant, à la suite de son recrutement ou dans le cadre de la formation qui lui est dispensée, la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. La décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne. »*

Le Conseil d'Etat en déduit qu'**une décision de refus de titularisation ne peut légalement être prise que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et de la manière de servir de l'intéressé. Il admet à ce titre qu'un refus de titularisation puisse être fondé sur des faits caractérisant en tout ou partie des fautes disciplinaires. L'administration doit alors, préalablement, avoir mis l'intéressé à même de faire valoir ses observations :**

*« L'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et règlements, que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé. Cependant, la circonstance que tout ou partie de tels faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations. »*

Le Conseil d'Etat conclut que la Cour administrative d'appel de Bordeaux, en ne mettant pas l'intéressé en mesure de présenter ses observations, alors qu'elle faisait valoir le caractère disciplinaire des faits qui lui étaient reprochés, a commis une erreur de droit. Il annule en conséquence l'arrêt litigieux et renvoie l'affaire devant cette juridiction

[CE, 24 février 2020, n° 421291, mentionné aux tables du recueil Lebon](#)

## II) VEILLE DOCUMENTAIRE CLASSIQUE

### 1) LES ARTICLES

#### ► EGALITE FEMMES-HOMMES

- [Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes](#)



Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes doit être mis en place d'ici le 1er mai dans l'ensemble des administrations pour les fonctionnaires et les agents contractuels. Il concerne les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics. Un décret paru au Journal officiel du 15 mars 2020 précise les modalités de ce dispositif.

## Les procédures

Le dispositif comporte 3 procédures :

- le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins des actes ou agissements en question ;
- l'orientation de ces agents vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien ;
- l'orientation vers les autorités compétentes pour prendre les mesures de protection appropriées et traiter les faits signalés, notamment par une enquête administrative.

L'acte instituant ces procédures précise comment l'auteur du signalement :

- adresse son signalement ;
- fournit les faits et éventuellement les informations ou documents de nature à étayer son signalement (quels que soient leur forme ou leur support) ;
- fournit les éléments permettant un échange avec le destinataire du signalement.

Cet acte précise également les mesures revenant à l'administration qui a reçu le signalement pour :

- informer rapidement l'auteur du signalement de la réception de celui-ci et de la façon dont il sera informé des suites données ;
- garantir la stricte confidentialité autour de ce signalement : identité de l'auteur, des personnes visées et des personnes en charge de le traiter, ainsi que les faits eux-mêmes.

## L'information des agents

Chaque autorité compétente doit informer l'ensemble de ses agents de l'existence de ce dispositif de signalement et des modalités pour y avoir accès.

## Textes de référence

- [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)

[Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes \(PDF - 369.7 KB\)](#)

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13933?xtor=EPR-100>

- [Le signalement des actes de violence et de harcèlement dans la fonction publique](#)

*Weka*, 16/03/2020, <https://www.weka.fr/actualite/sante-et-securite-au-travail/article/le-signalment-des-actes-de-violence-et-de-harcèlement-dans-la-fonction-publique-97668/>

Le gouvernement présente le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

[Un décret du 13 mars 2020](#) vient préciser le contenu du dispositif de signalement [des actes de violence](#), de [discrimination](#), de [harcèlement](#) moral ou sexuel et d'agissements sexistes à instaurer dans l'ensemble des administrations. Ce dispositif doit comporter les trois éléments suivants :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes « pour prendre toute mesure de [protection fonctionnelle appropriée](#) et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative », indique le texte.

[L'article 2](#) du décret stipule que le dispositif de signalement peut être mutualisé, par voie de convention, entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics.

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ce dispositif peut également être confié aux centres de gestion. Enfin, le texte fixe les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité.

Les administrations, collectivités territoriales ou établissements publics ont jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2020, au plus tard, pour mettre en place leur dispositif de signalement.

Référence : [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#)

## ► ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS PUBLICS

- [Accompagner le parcours professionnel des agents publics, une action à forte valeur ajoutée](#)

Source : *Vision RH*, Mars 2020, [https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/archives/036/036\\_023.html#art\\_13619](https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/archives/036/036_023.html#art_13619)

Des carrières qui s'allongent en raison de l'âge de départ à la retraite et plus de mobilités liées à des promotions, restructurations ou reconversions, ce sont autant de facteurs qui placent **l'accompagnement des parcours professionnels** au cœur de la stratégie RH d'aujourd'hui.

Les administrations nationales ont pris conscience de la nécessité de **proposer des solutions adaptées** pour répondre aux besoins croissants des agents, mais aussi des services.

À l'instar de la France, de nombreux pays ont recruté et formé des personnels à la **mission de conseil en évolution professionnelle** : en **Autriche**, en complément de la nouvelle bourse de l'emploi public, une **cellule d'aide à la mobilité interne** est à la disposition des personnels fédéraux. Elle gère une base de données des candidats à un changement de poste, qu'elle **assiste dans leur démarche** (création de profil, proposition de

postes et d'entretiens). Elle assure la **régulation des sous- et sureffectifs**.

Parmi les outils pouvant être utilisés pour réaliser l'adéquation entre profils et postes, le **répertoire de compétences** reste l'élément central : en **Finlande**, l'Administration a fait évoluer son système de gestion des parcours professionnels et de la mobilité, en y **intégrant un nouveau module**. *Skillful* associe les compétences (à la fois personnelles et professionnelles) aux missions exercées sur les postes occupés. Une **nouvelle fonctionnalité** très demandée par les services, car elle facilite l'identification d'experts et de savoir-faire.

Se **préparer au changement** pour franchir de futures étapes dans de bonnes conditions n'est pas inné et requiert un **investissement personnel** non négligeable : en **Belgique**, les agents de l'administration fédérale peuvent bénéficier d'un dispositif au sein duquel des **accompagnateurs de carrière qualifiés** (regroupés au sein du réseau Talent Plus) dispensent des **séances de coaching** utilisant des techniques d'entretien innovantes, des exercices ou encore des questionnaires pour enrichir la réflexion.

Certains pays, comme le **Royaume-Uni**, ont opté pour la création de **filières professionnelles évolutives (careers)**. Élaborées successivement sur le même modèle, elles couvrent aujourd'hui la quasi-totalité des secteurs et apportent de **réelles perspectives** tant en termes de progression de carrière que de mobilité fonctionnelle ou géographique. Les concepteurs ont modélisé les différentes possibilités d'évolution et un **module en ligne** fournit en détail les réponses à toutes les questions que se posent les agents.

Rendre chacun **acteur de son parcours** en tenant compte des événements qui le jalonnent et lui **donner les clés** pour y parvenir, c'est le choix fait par les **Pays-Bas** qui ont mis en place deux mesures visant à stimuler un intérêt récurrent :

- des **ateliers collectifs** préparent les agents qui souhaitent effectuer une mobilité. Quatre thèmes sont proposés : constituer son réseau professionnel, mettre en valeur son profil de candidat, présenter sa structure en s'appuyant sur sa marque employeur et communiquer efficacement au sein d'un service,
- un **nouveau système intégré** de GRH a été mis en place, dans lequel la structure des postes et la procédure d'évaluation **ont été redéfinis conjointement**. La gestion des parcours professionnels est fluidifiée grâce à une **application** qui permet, en toute autonomie, de réaliser des simulations.

Face à l'allongement de la vie active, quelques pays prennent les devants et élaborent des **programmes spécifiques** pour les personnes qui abordent la seconde partie de leur carrière. En **Suède**, une **offre de services** (ateliers interactifs et équipe RH dédiée) adaptés aux besoins des intéressés vise à prévenir tout risque d'obsolescence des compétences, voire d'usure professionnelle et en **Suisse** l'administration fédérale s'engage à rester un employeur attrayant en proposant un **modèle d'aménagement** (entretien prospectif en vue d'une possible évolution des missions).

### Notes

En savoir plus sur [oecd.org](https://www.oecd.org) (en anglais), ([traduction automatisée en français](#))

## ► CADRE DEONTOLOGIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- **[RAPPEL : Mise en œuvre de la réforme du cadre déontologique dans la fonction publique](#)**

Source : *La Vigie*, Janvier 2020,

[https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/vigie/119/html#art\\_13504](https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/vigie/119/html#art_13504)

Le nouveau cadre déontologique issu de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août dernier poursuit un objectif d'apparence contradictoire : assurer une meilleure fluidité des parcours entre le secteur public et le secteur privé tout en relevant le niveau d'exigence en matière d'exemplarité des agents publics. A cette fin, et depuis le 1er février 2020, le législateur a souhaité d'une part, confier à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), autorité administrative indépendante déjà aguerrie en matière de contrôle déontologique, les compétences jusqu'ici dévolues à la commission de déontologie de la fonction publique. D'autre part, il a voulu mieux cibler et approfondir les contrôles sur les emplois les plus exposés aux risques déontologiques.

Poursuivant l'intention du législateur de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui a mis l'accent sur l'amélioration de la diffusion d'une véritable culture de la déontologie dans la fonction publique, en optant notamment pour une responsabilisation accrue des administrations dans la mise en œuvre des contrôles, la loi du 6 août 2019 a franchi un nouveau cap en « internalisant » encore davantage les contrôles de la plupart des agents publics.

Désormais, les administrations doivent en effet se prononcer sur les dossiers pour lesquels elles sont saisies, en conservant, en cas de doute sérieux, la possibilité de recourir à leur référent déontologue dont le rôle se trouve renforcé, ainsi qu'en ultime recours, à la HATVP lorsque le doute n'est pas levé. Ainsi, seuls les emplois les plus exposés imposent la saisine systématique de la HATVP. Par ailleurs, un nouveau type de contrôle a également été mis en place pour ces emplois : le contrôle préalable à la nomination qui vise à s'assurer, lors d'un retour pour les fonctionnaires ou d'une arrivée pour les contractuels, que les activités exercées dans le secteur privé au cours des trois années précédant la nomination sont bien compatibles avec l'emploi public envisagé.

Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique est venu préciser la liste des emplois exposés ainsi que les procédures pour l'ensemble des contrôles déontologiques effectués par les administrations ou la HATVP.

Pour accompagner les administrations et garantir une diffusion de la culture déontologique homogène, la DGAFP se voit renforcée dans son rôle de pilotage stratégique et d'animation de la communauté d'acteurs intervenant en matière de déontologie : elle a notamment lancé le réseau des référents déontologues dans la fonction publique d'Etat qui partage une plate-forme commune permettant les échanges d'informations et collabore davantage avec la DGCL, la DGOS et désormais la HATVP sur ces sujets. La DGAFP va publier très prochainement un guide pratique sur la mise en œuvre de la loi et prévoit d'organiser un colloque à la fin du second trimestre 2020.

- **[RAPPEL : Ce que prévoient les nouvelles règles de contrôle déontologique dans la fonction publique](#)**

Départ dans le secteur privé, reprise ou création d'entreprise, rétroplouffage ou arrivée dans la fonction publique... Un décret paru au Journal officiel du 31 janvier détermine les nouvelles modalités du contrôle déontologique des agents publics exercé par les administrations ou par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Pris en application de la loi "Fonction publique" du 6 août dernier, ce texte est entré en vigueur le 1er février.

La réforme du cadre déontologique des agents publics est entrée en vigueur. Publié au Journal officiel du 31 janvier, un [décret](#) détaille les nouvelles modalités prévues, depuis ce 1er février, pour le cumul d'activités des agents publics et pour les contrôles déontologiques préalables ou postérieurs à l'exercice d'une activité

privée. Un texte pris en application de la loi du 6 août dernier de transformation de la fonction publique.

Pour rappel, cette loi avait notamment procédé au transfert des compétences de la Commission de déontologie de la fonction publique à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) et à une modification profonde du contrôle déontologique des responsables et agents publics.

Objectifs affichés par le gouvernement : permettre une plus grande fluidité du parcours des agents publics entre le secteur public et le secteur privé en confiant une plus grande responsabilité aux administrations dans l'application des règles déontologiques.

## **Responsabilisation des administrations**

En ce sens, la loi a restreint le périmètre de la saisine obligatoire de la HATVP aux seules demandes de reconversion professionnelle dans le secteur privé ou de création/reprise d'entreprise des agents les plus exposés, ceux occupant *“un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient”*.

En contrepartie, les administrations seront responsabilisées, puisque la loi leur confie le contrôle déontologique des demandes des autres agents. En cas de *“doute sérieux”*, celles-ci pourront saisir leur référent déontologue et, si le doute subsiste, l'autorité hiérarchique pourra saisir la HATVP. Autant de procédures que décrit le décret publié ce 31 janvier.

## **Une liste des emplois les plus exposés**

Au-delà, ce décret fixe surtout la liste des emplois dits exposés ou stratégiques pour lesquels la saisine de la HATVP sera obligatoire en cas de départ vers le privé ou de création d'entreprise, ce à quoi ne procédait pas la loi du 6 août. Une liste particulièrement attendue par les acteurs du secteur.

Cette saisine de la HATVP sera ainsi obligatoire notamment pour les collaborateurs du président de la République, les membres des cabinets ministériels, les directeurs d'administration centrale, les directeurs des établissements publics de l'État nommés en Conseil des ministres, les directeurs des établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros, les membres du Conseil d'État, les magistrats des tribunaux et cours administratives d'appel, les magistrats de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes, les directeurs, directeurs adjoints, secrétaires généraux, secrétaires généraux adjoints des autorités administratives indépendantes (AAI) et des autorités publiques indépendantes (API), les autres personnes exerçant des emplois ou fonctions à la décision du gouvernement et nommés en Conseil des ministres ainsi que l'ensemble des agents soumis à l'obligation de transmission de déclarations d'intérêts (chefs de service, responsables des services déconcentrés de l'État, membres des corps d'inspection...).

S'agissant de la fonction publique territoriale, cette obligation de saisine de la HATVP concernera précisément les directeurs généraux des services des régions, départements, communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants. Les directeurs généraux adjoints et les directeurs généraux des services techniques de ces collectivités du bloc communal sont aussi concernés, tout comme les directeurs de cabinet, directeurs adjoints de cabinet et chefs de cabinet des autorités territoriales des grandes collectivités. À savoir les régions, les départements, les collectivités à statut particulier, la métropole de Lyon, les collectivités d'outre-mer, les communes de plus de 20 000 habitants, les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ou de plus de 5 millions d'euros de budget.

## Contrôle du rétropantouflage et des nominations

Le décret détermine enfin les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois dernières années. Un mécanisme de contrôle "retour ou arrivée" lui aussi prévu par la loi du 6 août dernier.

Celui-ci ne concernera que les emplois les plus exposés. Dans ce cadre, la HATVP devra être saisie préalablement à la nomination dans les cabinets ministériels et à l'Élysée, mais aussi sur les emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'État nommé en Conseil des ministres, les emplois de directeur général des services des collectivités de plus de 40 000 habitants ; les emplois de directeur des établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros. Dans ce cas, la HATVP devra rendre son avis dans un délai de quinze jours.

Pour les autres emplois dits exposés, l'administration devra effectuer un contrôle déontologique et un contrôle pénal des activités précédemment exercées dans le secteur privé. Lorsqu'elle aura un doute sérieux, elle devra saisir "sans délai" le référent déontologue. Lorsque l'avis du déontologue ne permettra pas de lever le doute, l'administration devra alors saisir la HATVP. Quant aux emplois non considérés comme exposés, aucun contrôle préalable à la nomination n'est prévu.

Source : *Acteurs Publics*, **Bastien Scordia**, 3 février 2020, mis à jour le 17 mars 2020

- [\*\*RAPPEL : Récapitulatif de la réforme du cadre déontologique de la fonction publique\*\*](#)

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié une note détaillant l'évolution du cadre déontologique de la fonction publique, évolution prévue par la loi du 6 août dernier de transformation de la fonction publique.

La [loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#) a fait évoluer les obligations déontologiques applicables aux agents publics en renforçant les contrôles sur les emplois les plus exposés aux risques déontologiques et en responsabilisant les administrations pour les autres emplois.

Les compétences de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) en matière d'examen des demandes de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise et de départ vers le secteur privé ont été transférées à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) le 1<sup>er</sup> février 2020. Cependant, la saisine de la HATVP par l'administration ne sera obligatoire que pour les emplois les plus exposés. Pour tous les autres emplois, l'administration procédera seule à ce contrôle en s'appuyant sur son [réfèrent déontologue](#), dont le rôle est renforcé, et en pouvant recourir à la HATVP si un doute sérieux n'arrive pas à être levé.

Ce nouveau dispositif comporte également un contrôle préalable à la nomination dans les emplois les plus exposés lorsque la personne qui va être nommée a exercé dans le secteur privé au cours des trois dernières années.

Les nouvelles procédures sont décrites dans le [décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#). Ce dernier établit, notamment, la liste des emplois les plus exposés aux risques déontologiques (art. 2). [L'arrêté du 4 février 2020 relatif aux](#)



contrôles déontologiques précise les éléments que doit fournir l'agent lorsqu'il effectue une demande de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise ou de départ vers le secteur privé ainsi que les éléments que doit fournir l'administration lorsqu'elle saisit la HATVP dans le cadre de l'examen de ces demandes ou du contrôle préalable à la nomination.

Les modalités de transmission des déclarations d'intérêts évoluent également et le champ des emplois soumis à cette obligation est complété pour la fonction publique territoriale. Ces évolutions sont détaillées dans le décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La présente fiche rappelle synthétiquement ces différentes évolutions des obligations déontologiques des agents publics.

Pour toute question relative à la mise en œuvre de la réforme issue de la loi du 6 août 2019, les administrations peuvent contacter la DGAFP à cette adresse dédiée : [reformedeontologie.dgafp@finances.gouv.fr](mailto:reformedeontologie.dgafp@finances.gouv.fr).

Source : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres\\_et\\_parcours\\_professionnel/com\\_deontologie/20200121-fiche-entree-en-vigueur-reforme-deontologie.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/com_deontologie/20200121-fiche-entree-en-vigueur-reforme-deontologie.pdf)

- **[Nouvel espace « Mobilité Public/Privé » disponible sur le site Internet de la HATVP](#)**

*La Vigie, Février 2020*

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a confié à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique de nouvelles missions en matière de contrôle de la déontologie de certains agents et responsables publics.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2020, la Haute Autorité est chargée de contrôler la déontologie de certains responsables et agents publics dans le cadre de leurs mobilités entre les secteurs public et privé.

A cet effet, un nouvel espace « mobilité public/privé » été mis en place afin de permettre aux administrations, et aux agents le cas échéant, de disposer de l'ensemble des informations nécessaires afin de saisir la HATVP.

La saisine de la Haute Autorité se fait via un formulaire de saisine sécurisé disponible sur son site Internet.

[Espace mobilité public / privé sur le site de la HATVP](#)

- **[Liste des pièces devant être transmises pour réaliser les contrôles déontologiques](#)**

Source : *La Vigie, Février 2020,*

[https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/vigie/120/html#art\\_13687](https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/vigie/120/html#art_13687)

Les articles 34 et 35 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique apportent des modifications aux procédures et obligations incombant aux agents publics en matière de déontologie (Vigie



spécial n°04 – septembre 2019). Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, pris en application de ces articles, précise les conditions dans lesquelles ces contrôles s'opèrent désormais (Vigie n°119 – janvier 2020).

**L'arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique** précise la liste des pièces composant les dossiers de saisine adressés à l'autorité hiérarchique ou à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) pour permettre la réalisation de ces contrôles.

Le décret n°2020-69 prévoit une nouvelle procédure applicable aux **demandes d'autorisation de passage à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou exercer une activité libérale** (III de l'article 25 *septies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) **ou de départ vers le secteur privé** (III de l'article 25 *octies* de la loi n°83-634).

**Les agents publics doivent adresser, avant le début de l'activité privée, leur demande à l'autorité hiérarchique dont ils relèvent, en transmettant les pièces prévues à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté précité.**

Les demandes concernant certains agents sont transmises obligatoirement par l'autorité hiérarchique à la HATVP. Les agents concernés sont ceux **occupant un des emplois visés à l'article 2 du même décret** :

- emplois soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts au titre de l'article 25 *ter* de la loi n°83-634 ;
- conseillers d'Etat, magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratifs d'appel ;
- magistrats de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes ;
- membres des cabinets ministériels et collaborateurs du Président de la République ;
- directeurs et secrétaires généraux et adjoints des autorités administratives et publiques indépendantes ;
- emplois à la décision du Gouvernement nommés en conseil des ministres ;
- chefs de cabinet, directeurs et directeurs adjoints de cabinet des autorités territoriales.

Pour les agents publics occupant ces emplois, la liste des pièces devant être transmises par l'autorité hiérarchique à la HATVP est **établie à l'article 2 de l'arrêté du 4 février 2020**.

Pour les agents occupant d'autres emplois, si l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité entre les fonctions exercées et l'activité envisagée, elle a la possibilité de soumettre la demande à l'avis de son référent déontologue. Toutefois, si la consultation du référent déontologue ne permet pas de lever le doute concernant la demande de ces agents, **l'autorité hiérarchique peut saisir, en dernier recours et sans délai, la HATVP. Dans ce cas, l'autorité hiérarchique lui transmet les pièces précisées à l'article 2 dudit arrêté.**

Par ailleurs, l'article 34 de la loi n°2019-828 **crée un contrôle déontologique préalable à la nomination, spécifique aux fonctionnaires ou agents contractuels ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent revenir dans la fonction publique ou y accéder sur des postes exposés.**

L'article 4 du décret n°2020-69 prévoit que l'autorité hiérarchique saisit obligatoirement la HATVP de toute demande pour accéder aux postes suivants :

- les emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'Etat dont la nomination relève d'un décret en Conseil des ministres ;
- les emplois de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- les emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros ;
- les membres des cabinets ministériels et les collaborateurs du Président de la République.

Dans ce cas, **l'autorité hiérarchique transmet à la HATVP les pièces énumérées à l'article 3 de l'arrêté.**

Lorsque l'agent ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années souhaite accéder à l'un des emplois listés à l'article 2 du décret, à l'exception de ceux couverts par la procédure prévue à l'article 4, si l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité des fonctions envisagées avec cette activité, elle peut **saisir son référent déontologue**. Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la HATVP. Dans ce cas, elle lui **transmet également les pièces énumérées à l'article 3 de l'arrêté.**

[Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#)

[Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#)

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

## ► CONTRAT DE PROJET

- [Contrat de projet : création d'un nouveau type de contrat en CDD au sein de la fonction publique](#)

« Par la publication de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, le législateur marque clairement sa volonté d'élargir le recours au contrat (section 1 du chapitre 1er du titre II de la loi). Elle transparait notamment dans l'instauration d'une procédure de recrutement pour les emplois contractuels sur emploi permanent ou encore avec la création d'un contrat de projet. Ainsi, l'article 17 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique modifie les articles 3 et 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour créer un contrat de projet au sein des trois versants de la fonction publique pour les catégories A, B et C. »

Source : <https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article/creation-d-un-nouveau-type-de-contrat-a-duree-determinee-au-sein-de-la-fonction-publique-le-contrat-de-projet-97242/>

Posté le 9/03/2020

## ► TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

- [Transferts au privé, télétravail, congé parental, handicap : les mesures examinées par le conseil commun](#)

Source : [https://www.banquedesterritoires.fr/transferts-au-privé-teletravail-conge-parental-handicap-les-mesures-examinees-par-le-conseil-commun?pk\\_campaign=newsletter\\_hebdo&pk\\_kwd=2020-01-31&pk\\_source=Actualit%C3%A9s\\_Localtis&pk\\_medium=newsletter\\_hebdo](https://www.banquedesterritoires.fr/transferts-au-privé-teletravail-conge-parental-handicap-les-mesures-examinees-par-le-conseil-commun?pk_campaign=newsletter_hebdo&pk_kwd=2020-01-31&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_hebdo)

Six projets de décrets pris pour l'application de la loi de transformation de la fonction publique étaient au menu, ce 30 janvier, d'une séance plénière du conseil commun de la fonction publique. L'un d'eux, qui a été désapprouvé par l'ensemble des représentants syndicaux, règle la situation des fonctionnaires dont le service est transféré au secteur privé.

À l'exception de Solidaires - qui avait choisi de ne pas siéger -, l'ensemble des représentants syndicaux membres du conseil commun de la fonction publique ont voté contre un projet de décret précisant les modalités de mise en œuvre du mécanisme de **détachement d'office des fonctionnaires dont les missions ou les services sont externalisés**. "Lorsqu'une activité d'une personne morale de

droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil", stipule l'article 76 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en application duquel le projet de décret sera pris.

Les syndicats ont reproché, à la fois à la loi et aux dispositions réglementaires qui sont en préparation, de ne laisser aucun choix aux fonctionnaires concernés : malgré leur opposition à l'externalisation, ceux-ci devront suivre leur service. "C'est contraire au principe d'indépendance nécessaire à la fonction publique et surtout au choix de l'agent", estime Luc Farré, secrétaire général de l'Unsa fonction publique. En soulignant aussi que "l'agent public se doit d'être au service des citoyens et des élus", alors que "l'entreprise est là pour faire des bénéfices et n'a pas vocation à se plier aux contraintes du service public."

Ces dispositions constituent "un moyen parmi d'autres de sortir des fonctionnaires de la fonction publique et surtout un levier extraordinaire pour le gouvernement pour privatiser des pans entiers du service public", dénonce pour sa part Philippe Soubirous, secrétaire fédéral de la fédération générale des fonctionnaires Force ouvrière. Qui pointe par ailleurs plusieurs défauts, s'agissant des modalités de mise en œuvre du dispositif. Ainsi, "en cas de rupture à l'initiative de l'employeur d'accueil, il n'y aura pas de versement d'indemnité." De plus, à la fin de son détachement, un agent territorial sera placé le cas échéant en surnombre dans sa collectivité", ce qui ne garantirait la sécurité de son emploi que durant un an.

À l'issue de la réunion, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a annoncé que le projet de décret serait, comme le veut la procédure en cas de vote défavorable unanime des syndicats, réexaminé lors de la prochaine réunion du conseil commun de la fonction publique, le 12 février.

Les cinq autres projets de décret – tous pris en application de la loi du 6 août dernier – qui figuraient au menu des discussions de l'instance consultative de la fonction publique ont, quant à eux, reçu un accueil majoritairement favorable.

### **Disponibilité pour élever un enfant**

Ce n'est guère une surprise pour le projet de décret qui étend la possibilité de mise en disponibilité pour élever un enfant. La mesure figurait dans l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : un agent obtiendra de droit une disponibilité pour élever son enfant, jusqu'à ce que celui-ci atteigne ses 12 ans - alors qu'aujourd'hui, la limite est fixée aux 8 ans de l'enfant. De plus, le fonctionnaire qui bénéficiera d'une disponibilité accordée dans ce cadre conservera ses droits à avancement d'échelon et de grade dans la limite d'une durée de cinq ans. Autre nouveauté : le congé parental pourra être accordé "par périodes de deux à six mois renouvelables", alors qu'aujourd'hui sa durée est nécessairement de six mois.

### **Recours ponctuel au télétravail**

Avec un autre projet de décret, les conditions réglementaires de mise en place du télétravail vont être assouplies afin d'autoriser expressément le recours ponctuel à ce type d'organisation. Si leur employeur les y autorise, les agents qui en feront la demande pourront bénéficier de jours de

télétravail "au cours de la semaine ou du mois", ainsi que "d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an." Les agents pourront demander à télétravailler régulièrement (ce qui est possible depuis déjà plusieurs années), ou seulement de manière ponctuelle (ce qui est nouveau). On notera que dans ce dernier cas, l'administration pourra autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent. Et lorsque la demande sera formulée par un agent en situation de handicap, l'autorité territoriale devra mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires. Autre nouveauté à retenir : il sera accordé aux télétravailleurs une plus grande liberté dans le choix du lieu où ils exerceront leurs fonctions (pour plus de détails, voir notre article du 13 décembre qui portait sur ce projet de texte).

## Parcours professionnels des agents en situation de handicap

Enfin, trois projets de décrets examinés par le conseil commun, viennent en application du volet de la loi de transformation de la fonction (articles 91 à 93) visant à mieux garantir l'égalité professionnelle au bénéfice des agents en situation de handicap.

Dans le cadre d'une expérimentation qui cessera en août 2024, les **apprentis en situation de handicap** pourront être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient. Un projet de décret fournit le mode d'emploi. Au préalable, les apprentis en situation de handicap se portant candidats à la titularisation devront adresser une demande trois mois au moins avant le terme de leur contrat d'apprentissage. La collectivité accordant une suite favorable à la demande, fera remplir par le candidat un dossier comportant notamment un CV et une lettre de motivation. Sur la base de ce dossier et d'une audition du candidat (qui ne doit pas dépasser 45 minutes), une commission évaluera l'aptitude de ce dernier à être titularisé. Cette commission sera présidée par l'autorité territoriale ou son représentant, mais sa gestion pourra aussi être déléguée au centre de gestion. Le classement s'effectuera au premier échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil, sauf si, avant son contrat d'apprentissage, le candidat a exercé une activité professionnelle pouvant être prise en compte. Ces mesures s'appliqueront aux apprentis "dont le contrat prend fin à partir du 1er juin 2020."

Un autre projet de décret fixe les modalités de l'expérimentation d'une procédure de **promotion dérogatoire au droit commun**, mise en place au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap. D'ici au 31 décembre 2025, ces fonctionnaires pourront accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli la durée de services publics exigée pour l'accès par la voie du concours interne au cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder. Et si une commission spéciale retient leur candidature sur la base de leur dossier et d'un entretien. Si ces conditions sont remplies, le détachement sera prononcé pour la durée de la période de stage ou de formation initiale prévue par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil. A l'issue du détachement, la commission dédiée procédera à l'audition du fonctionnaire détaché, sur la base du rapport de son supérieur hiérarchique et d'un entretien. La commission pourra alors déclarer le fonctionnaire apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois, ou proposer de renouveler son détachement, ou encore proposer de le réintégrer dans son cadre d'emplois d'origine.

Un dernier projet de décret détermine les conditions dans lesquelles s'applique le droit pour les agents en situation de handicap de conserver les équipements contribuant à l'**adaptation de leur poste de travail** en cas de changement d'emploi, **dans le cadre d'une mobilité**. Il est notamment précisé que "les modalités de la portabilité sont définies par voie de convention entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil de l'agent". Et que c'est à cette dernière que revient de prendre en charge

les dépenses engagées dans ce cadre. Le projet de texte indique également les conditions dans lesquelles les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier de dérogations aux règles de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens.

- **Transformation de la fonction publique : sortie de nouveaux décrets, dont un sur les emplois fonctionnels**

Source : Publié le 25 mars 2020 par Thomas Beurey / Localtis dans Fonction publique -  
<https://www.banquedesterritoires.fr/transformation-de-la-fonction-publique-sortie-de-nouveaux-decrets-dont-un-sur-les-emplois>

La crise sanitaire n'a pas entraîné la suspension de la publication des décrets d'application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Trois de ces textes, qui avaient été soumis aux instances consultatives à la fin de 2019 ou au tout début de cette année, viennent de paraître. L'un d'eux, qui était très attendu, précise les modalités du recours aux agents contractuels pour les emplois fonctionnels.

Quels emplois ?

L'article 16 de la loi de transformation de la fonction publique a élargi la possibilité pour les employeurs publics territoriaux de recruter des agents contractuels pour pourvoir des emplois fonctionnels. Désormais, ces agents peuvent occuper les emplois suivants :

- directeur général des services (DGS) et directeur général adjoint (DGA) des services des départements et des régions ou des collectivités en exerçant les compétences ;
- DGS, DGA des services et directeur général des services techniques (DGST) des communes de plus de 40.000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40.000 habitants (contre des seuils de 80.000 habitants auparavant pour les DGS et DGST et 150.000 habitants pour les DGA) ;
- directeur général des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), des centres interdépartementaux de gestion de la fonction publique territoriale, des caisses de crédit municipal ;
- directeur général des syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupements de collectivités, des centres de gestion, des centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, lorsque ces établissements sont assimilables à une commune de plus de 40.000 habitants.

Quelque 2.700 emplois fonctionnels relevant de 620 structures locales sont donc ouverts aux contractuels, contre un peu plus de 1.500 auparavant.

Diplômes ou qualifications exigés

Les candidats à un emploi fonctionnel doivent être titulaires d'une licence ou d'un diplôme équivalent et, par ailleurs, justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles en lien avec les fonctions qu'ils entendent occuper. Sont également acceptées les candidatures des personnes justifiant "d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de

fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise" et ayant exercé "des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes".

## Rémunération

Les agents "sont classés, dans leur emploi, à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures." Ils peuvent bénéficier des accessoires de rémunération et des primes et indemnités ouverts par cet emploi.

## Modalités de recrutement

Les principes généraux du recrutement des agents contractuels sur des emplois fonctionnels sont semblables à ceux qui s'appliquent au [recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique](#) ouverts aux agents contractuels.

Le recrutement est ainsi organisé dans le respect de l'égal accès aux emplois publics et du principe de non-discrimination garantie par le statut de la fonction publique. Concrètement, l'autorité territoriale est tenue d'assurer la publicité de l'avis de vacance ou de création de l'emploi à pourvoir, en veillant à l'accompagner d'une fiche de poste indiquant la liste des pièces requises et le délai pour déposer sa candidature. Celui-ci ne peut, "sauf urgence", être inférieur à un mois. L'autorité territoriale a l'obligation d'accuser réception de chaque candidature.

Pour le recrutement des directeurs généraux des établissements publics mentionnés ci-dessus (syndicats intercommunaux, CCAS assimilables à une commune de plus de 40.000 habitants, etc.), il est prévu que l'autorité territoriale accuse réception des candidatures, mais aussi en vérifie la recevabilité "au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation." Pour ces emplois-là, le décret dispose encore que l'entretien est conduit par l'autorité territoriale et que celle-ci "informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature."

## Conditions d'emploi

Les agents contractuels recrutés sur des emplois fonctionnels se voient accorder un CDD de trois ans au plus, avec une période d'essai d'une durée maximale de six mois. Sauf dans le cas où elle en a déjà bénéficié, la personne recrutée suit "dès que possible" une formation la préparant à ses nouvelles fonctions, "qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'elle occupe", notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Le CDD de l'agent est "renouvelable par périodes d'une durée maximale de trois ans." La reconduction du contrat n'ouvre droit ni à un CDI, ni à une titularisation dans la fonction publique territoriale. Les agents peuvent être licenciés dans "l'intérêt du service."

## Promotion interne

L'article 70 de la loi de transformation de la fonction publique a autorisé le double détachement pour un agent obtenant une promotion interne. Le décret précise que lorsque l'agent est placé en détachement dans un emploi fonctionnel pendant sa période de stage, comme l'autorise donc désormais la loi, "il est maintenu dans cet emploi, pour l'ensemble de cette période, à un indice



identique à celui dont il bénéficiait dans l'emploi avant reclassement dans son nouveau cadre d'emplois." En outre, à l'issue de sa période de stage, le fonctionnaire qui est titularisé "est classé dans son emploi fonctionnel dans les conditions prévues par les dispositions régissant cet emploi".

**Référence :** [décret n° 2020-257 du 13 mars 2020](#) relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale.

## ► REFORME DE L'ETAT

- [La réforme des services déconcentrés de l'Etat reportés de six mois](#)

Source : *Acteurs publics*, par Bastien Scordia, publié le 25 mars 2020,

<https://www.acteurspublics.fr/articles/la-reforme-des-services-deconcentres-de-letat-reportee-de-six-mois>

En raison de la crise sanitaire, les réorganisations engagées dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État sont reportées au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Celles-ci devaient initialement intervenir en juin prochain.

La demande des organisations syndicales de la fonction publique est désormais satisfaite. Annoncée par le président de la République le 16 mars dernier lors de son allocution sur le Covid-19, la suspension des réformes concernera aussi celle de l'organisation territoriale de l'État, amorcée par le gouvernement d'Édouard Philippe à l'été dernier. Le secrétaire général du gouvernement, Marc Guillaume, vient d'en faire l'annonce, dans un message adressé aux secrétariats généraux des ministères et relayé aux représentants du personnel concernés.

*"Les administrations centrales et les services déconcentrés de l'État sont totalement mobilisés pour faire face, grâce à l'engagement de tous les agents, à la crise sanitaire que connaît le pays, explique-t-il dans ce message daté du mardi 24 mars. Dans ces circonstances, il n'est pas aujourd'hui possible que la réforme de l'organisation territoriale de l'État soit menée dans des conditions satisfaisantes".*

### Attente d'un "contexte approprié"

Dans ce message, le secrétaire général du gouvernement indique ainsi que le Premier ministre "a décidé que les réorganisations qui devaient intervenir en juin 2020 sont reportées au 1<sup>er</sup> janvier 2021". De manière à ce que "leur mise en œuvre s'effectue dans un contexte approprié".

Cette suspension des réorganisations concerne précisément la mise en place, dans chaque département, de secrétariats généraux communs aux directions départementales interministérielles (DDI) et aux préfetures, mais aussi la création de nouvelles directions départementales en charge de l'insertion, de la cohésion sociale, du travail et de l'emploi (DDICSTE) et de directions départementales en charge de l'insertion, de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la protection des populations (DDICSTEPP).

Pour rappel, ces nouvelles structures doivent regrouper, au niveau départemental, les compétences en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion d'une part et de travail et d'emploi d'autre part. À savoir les compétences actuellement exercées en la matière par les directions départementales de la



cohésion sociale (DDCS), les directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS) et les unités départementales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

### Consignes prochainement adressées aux préfets

La suspension de ces réorganisations et le décalage temporel dans leur mise en œuvre ne signifie *“toutefois pas un gel de cette réforme”*, précise le secrétaire général du ministère de l'Intérieur, Christophe Mirmand, dans un message adressé aux préfets consécutif à l'annonce du secrétaire général du gouvernement.

*“Des instructions complémentaires vous seront adressées quant aux modalités selon lesquelles le travail pourra continuer à être conduit, dans le contexte de confinement et de préservation de la sécurité sanitaire des agents”*, indique-t-il aux représentants de l'État. Ceci en référence, notamment, à la phase de préfiguration, en cours, de ces nouvelles structures.

## 3) REGARDS VERS LA FPT

- Décryptage des règles encadrant le recours aux contractuels

Source : *La Gazette des communes, publié le 18/03/2020*

La procédure de recrutement des agents contractuels est une obligation pour toutes les collectivités, quelle que soit leur taille, et tous les établissements publics locaux. Si la loi de réforme de la fonction publique du 6 août 2019 a modifié en profondeur le recours aux contractuels, seuls les engagements sur des emplois non permanents et certains cas de recrutements prévus par son article 47 ne sont pas soumis à la nouvelle procédure. Décryptage des nouvelles règles.

### Déterminer les recrutements concernés par la nouvelle procédure

Dans le cadre de l'élargissement du recours à des agents contractuels, l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 modifié prévoit désormais que le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents impose le suivi d'une procédure permettant de « garantir l'égal accès aux emplois publics ».

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, le champ d'application de cette nouvelle procédure est très large puisque, pour les emplois permanents, seuls les engagements de directeur général des services et de directeur général adjoint des départements, régions et collectivités exerçant les compétences de ces derniers, ainsi que ceux de directeur général des services et de directeur général adjoint et directeur général des services techniques des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, conclus au titre de l'article 47, sont exonérés de cette obligation.

Ce large spectre est confirmé par le nouvel article 2-2 du décret du 15 février 1988 qui soumet au respect de la procédure préalable le recrutement des agents engagés sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, soit pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels indisponibles (notamment en raison d'un congé de maladie), pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et, enfin, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, ou pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

Et toutes les collectivités, quelle que soit leur taille, et tous les établissements publics locaux sont concernés de la même manière. On soulignera qu'en revanche, les engagements sur des emplois non permanents (vacataires,

besoins saisonniers ou occasionnels) ne sont pas soumis à la procédure instaurée.

## **Etablir la déclaration préalable de vacance ou de création**

Avant tout recrutement d'un agent, contractuel ou fonctionnaire, la personne publique est tenue d'assurer sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques la publication de la création ou de la vacance de l'emploi permanent, qu'il soit à temps complet ou non complet, susceptible d'être pourvu par un titulaire ou par un contractuel.

Concernant ces derniers, l'obligation de publicité sur l'espace commun ne s'impose pas pour les contrats d'une durée inférieure à un an. Toutefois, même en l'absence d'une publicité obligatoire sur l'espace numérique commun, il incombe à l'administration d'assurer la publicité de l'avis de vacance ou de création soit sur son site internet, soit, si elle n'en dispose pas, par tout moyen permettant une diffusion suffisante de l'offre.

La publicité effectuée doit préciser l'emploi concerné et être accompagnée d'une fiche de poste, d'une description des qualifications et des compétences devant être détenues par les candidats, des conditions d'exercice de l'emploi et des éventuelles sujétions particulières qu'il comporte.

Dès cette étape, il est important de réfléchir à ce qui est attendu – et peut légitimement l'être – de l'agent qui occupera le poste et de hiérarchiser ces attentes, certaines compétences ou aptitudes étant plus importantes que d'autres, selon le poste concerné. Cela permettra ainsi à la personne publique d'augmenter ses chances de recevoir des candidatures réellement adaptées à ses besoins et l'aidera à préparer les étapes suivantes de la procédure.

Le fondement juridique à raison duquel l'emploi peut être pourvu par un contractuel doit, en outre, être indiqué au sein de la publicité. Et il conviendra encore de mentionner la liste des pièces devant accompagner le dépôt de la candidature ainsi que la date limite pour l'envoyer et la personne à laquelle elle doit être adressée. Le délai laissé pour déposer sa candidature ne peut, sauf s'il est établi une urgence pour les besoins du service, être inférieur à un mois à compter de la date de la publication.

Il convient de noter qu'auparavant, il était admis qu'un agent contractuel soit recruté sans déclaration préalable lorsque l'emploi concerné n'était pas vacant mais uniquement temporairement inoccupé, comme c'est par exemple le cas pour un agent en congé de maladie ou de maternité.

Toutefois, les nouvelles dispositions ne semblent pas opérer une telle distinction puisque, si elles visent bien uniquement la publicité des vacances ou créations d'emplois, elles n'en soumettent pas moins à l'accomplissement de cette formalité les recrutements fondés sur l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 <sup>[4]</sup>, c'est-à-dire afin de remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel momentanément indisponible.

On peut alors s'interroger sur l'opportunité et surtout sur l'adaptation d'une telle déclaration préalable compte tenu du délai qu'elle implique, ne serait-ce qu'en termes de préparation, à cette hypothèse particulière de recrutement dès lors qu'en pratique, les besoins des administrations dans ce cas et au moins pour certains emplois ayant besoin d'être immédiatement pourvus.

## **Examiner les candidatures**

Chaque candidature déposée devra donner lieu à un accusé de réception par l'autorité territoriale ou son représentant. Puis une première analyse des candidatures reçues sera effectuée afin de s'assurer de leur recevabilité au regard de l'emploi à pourvoir. Il est prévu que des candidatures peuvent, dès ce stade, être écartées, à la condition qu'elles soient irrecevables ou ne répondent pas « de manière manifeste » au profil recherché, sur la formation par exemple ou sur l'expérience professionnelle attendue.

A cette étape, ce ne sont donc que les candidatures fantaisistes ou réellement inadaptées, dont il est objectivement évident qu'elles ne pourront pas convenir sans qu'il ne soit besoin de les étudier plus avant (absence du diplôme requis pour occuper l'emploi, formation sans aucun rapport avec le poste à pourvoir...), qui pourront être rejetées.

## Organiser les entretiens

Une fois le premier tri des candidatures passé, l'administration doit organiser au moins un entretien, plus si elle le souhaite, avec chacun des candidats restants, dont les modalités seront fonction de la nature de l'emploi à pourvoir et des responsabilités qu'il comprend.

C'est uniquement lorsque la procédure vise au remplacement d'un agent momentanément indisponible pour une période inférieure ou égale à six mois qu'il peut être dérogé à cette étape des entretiens. Etant souligné que si, dans l'hypothèse d'un détachement ou d'une disponibilité, la durée du contrat peut plus facilement être anticipée, il en va souvent différemment en cas de maladie, la durée de l'absence étant alors incertaine.

Recourir à un premier contrat de moins de six mois pour le renouveler ensuite alors que les nouvelles dispositions ne précisent pas si la procédure doit être suivie en cas de renouvellement du contrat à raison de la prolongation de l'absence de l'agent présentera alors un aléa juridique.

L'entretien peut être mené par une seule personne. Toutefois, dans les collectivités de plus de 40 000 habitants et établissements publics assimilés, lorsque la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifient, chacun de ces critères et donc les emplois concernés devant être appréciés par l'autorité territoriale, l'entretien – ou les entretiens s'il en est décidé ainsi – devra être conduit par deux personnes au moins.

## Procéder au recrutement

Il devra ensuite être établi par la personne ayant mené les entretiens un tableau récapitulatif, pour chaque candidat, les appréciations portées sur ses compétences, ses aptitudes, ses qualifications et expériences professionnelles, son potentiel et sa capacité à exercer les missions attachées à l'emploi à pourvoir, de tels critères étant déterminés par le décret et s'imposant donc aux collectivités et établissements.

A ce stade, et tant que les juridictions administratives ne se sont pas prononcées sur ce point, il est malaisé de déterminer si d'autres critères ou sous-critères peuvent être définis en sus. Et c'est sur la base de ce tableau que le candidat retenu devra être objectivement choisi, les autres candidats devant être informés pour leur part du rejet de leur candidature.

Lorsque la procédure vise à recruter un agent à raison des besoins du service ou de la nature des fonctions, l'ensemble des étapes doit être suivi pour les seuls candidats fonctionnaires. Et ce n'est que si, au terme de la procédure, celle-ci s'avère infructueuse, qu'une nouvelle procédure, identique, pourra être organisée avec les candidats contractuels.

## REFERENCES

- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique.
- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires.
- [Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#) relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.
- [Décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) pris pour l'application de l'article 138 de la loi du 28 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

- **[Comment analyser le décret encadrant l'élargissement du recours aux contractuels sur les emplois fonctionnels de la FPT](#)**

Source : La Gazette des communes, <https://www.lagazettedescommunes.com/668927/comment-analyser-le-decret-encadrant-lelargissement-du-recours-aux-contractuels-sur-les-emplois-fonctionnels-de-la-fpt> | Publié le 17/03/2020 |

**Le Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale a été publié au JO du 15 mars 2020. Au 1er janvier 2020, les emplois fonctionnels de la strate 40 à 80 000 habitants sont désormais accessibles aux contractuels.**

Le décret, très attendu par les hauts fonctionnaires de la territoriale, permet de préciser les conditions d'application de l'**article 16** de la *loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique*, qui a élargi la possibilité de recours aux contractuels sur les emplois fonctionnels des collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre, et sur les emplois de directeur général d'établissements publics listés ci-dessous, **en abaissant leur seuil d'emploi de 80 000 à 40 000 habitants.**

Ainsi, pourront être pourvus par la voie du recrutement direct, par dérogation à l'**article 41** de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, les emplois suivants :

- **Directeur Général des Services et Directeur Général Adjoint** des Services des départements et des régions ou des collectivités en exerçant les compétences ;
- **DGS, DGA et Directeur Général des Services Techniques** des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 auparavant pour les DGS et 150 000 pour les DGA)
- **Directeur général des établissements publics** dont les caractéristiques et l'importance le justifient (liste fixée par le décret n°88-545 du 6 mai 1988 <sup>[5]</sup> modifié par le nouveau décret sur les emplois de direction) : CNFPT, centres interdépartementaux de gestion, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, centres de gestion assimilés à une commune de 40 000 habitants, caisses de crédit municipal ayant le statut d'EPIC ou caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit, syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités et assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants, CCAS et CIAS assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants.
- **Emplois fonctionnels : « Des garde-fous concrets ont été apportés »**

Cette évolution a pour conséquence d'étendre considérablement le vivier d'emplois ouverts à la libre concurrence entre fonctionnaires et contractuels : à partir de janvier 2020, ce sont au moins 2 700 emplois, contre environ 1 500 précédemment, sur lesquels les employeurs locaux peuvent choisir de recruter un contractuel plutôt qu'un fonctionnaire.

La marge potentielle de progression pour les contractuels est considérable, si l'on considère que la part des emplois fonctionnels occupés par des contractuels (11%) pourrait s'aligner sur celle de l'ensemble de la FPT (25 %), soit près de 400 postes gagnés pour les uns, et perdus pour les autres... On peut ainsi imaginer qu'un

certain nombre de contractuels, déjà en poste sur des fonctions de directeur ou chef de service dans des collectivités de la strate 40 à 80 000 habitants, postuleront sur les postes de DGA, DGSt ou DGS qui leur sont désormais ouverts.

## **Les grands principes de la procédure applicable au recrutement des contractuels sur emploi fonctionnel**

Les grands principes retenus par le décret sont similaires à ceux de la commande publique : liberté d'accès, égalité de traitement, et transparence des procédures.

Les principales étapes de cette procédure sont les suivantes :

### **1 – La publicité des vacances et créations de postes pour tous les emplois fonctionnels (y compris DGS) :**

la publicité des créations et vacances de poste constitue la pierre angulaire du décret, car elle est la condition principale du respect de la liberté d'accès aux emplois publics et de l'égalité de traitement entre candidats potentiels <sup>(1)</sup>[7].

### **2 – La définition du poste proposé et des conditions de candidature pour tous les emplois fonctionnels (y compris DGS) :**

afin de garantir un accès égal aux informations relatives au poste publié, l'offre d'emploi doit préciser les missions, les compétences attendues, les qualifications requises, les conditions d'exercice et sujétions particulières. Pour permettre une égalité des conditions de candidature, un formalisme minimal du dossier de candidature (mention des pièces à fournir et date limite de dépôt des candidatures) est imposé pour candidater.

### **3 – Le délai minimal de candidature pour tous les emplois fonctionnels (y compris DGS) :**

le délai minimal d'1 mois (sauf urgence), entre la publication de l'avis de création ou de vacance de poste et la date limite de dépôt des candidatures est une garantie sérieuse de la mise en œuvre effective de l'obligation de publicité. En effet, une publication furtive serait incompatible avec une égalité d'accès de l'ensemble des candidats potentiels...

### **4 – Les conditions de diplôme et expérience professionnelle pour candidater (pour DGS, DGA et DGST) :**

ce point a fait l'objet d'un intérêt particulier de l'ensemble des parties prenantes. Deux conditions exclusives l'une de l'autre ont été retenues :

- soit un diplôme de niveau licence, combiné avec une expérience minimale de 3 ans ;
- soit une expérience professionnelle de 5 années qualifiante pour l'exercice de fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise.

La solution dégagée se veut un compromis entre la volonté d'offrir aux employeurs locaux des marges de manœuvre importantes pour recruter le collaborateur de leur choix, et le respect d'un socle minimal de compétences et d'expérience pour exercer avec efficacité des fonctions de direction. Le niveau de diplôme retenu (un diplôme de niveau 6, soit bac + 3) est en adéquation avec celui figurant dans les conditions d'accès aux concours de la catégorie A de la fonction publique, qui a vocation à occuper ses emplois.

En outre, l'absence totale de conditions, à l'instar de la situation existante pour les collaborateurs de cabinet, aurait été un mauvais signal adressé aux agents territoriaux comme aux citoyens, en donnant le sentiment d'assimiler cadre administratif et cadre politique.

**5 – Les modalités de sélection pour les emplois fonctionnels (sauf DGS) :** la garantie d'un formalisme minimal de sélection des candidatures est instaurée pour les emplois fonctionnels, à l'exclusion du poste de DGS. Ce formalisme implique les étapes suivantes :

- envoi d'un accusé de réception des candidatures reçues,
- vérification de leur recevabilité,
- tenue d'un entretien conduit par l'autorité territoriale,
- notification aux candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature,
- Il n'y a pas de nouvelle procédure en cas de renouvellement sur le même emploi.

## **Des conditions d'emploi précisées, qui préservent la liberté de choix de ses collaborateurs par l'exécutif local**

Le décret sur les emplois de direction vient modifier le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, afin de préciser les conditions d'emploi des contractuels recrutés sur les emplois fonctionnels des collectivités et assimilées de plus de 40 000 habitants, en ce qui concerne leur période d'essai, la durée du contrat, les conditions de renouvellement et de terme de leur contrat :

### **1 – La période d'essai et la durée du contrat**

Dans la situation qui prévalait jusqu'à présent, le contractuel pouvait faire l'objet d'une période d'essai, dont la durée était proportionnelle à la durée du contrat, dans la limite de 3 mois pour les contrats d'une durée supérieur ou égale à 2 ans.

Pour les contractuels recrutés sur emploi fonctionnel, le nouveau décret prévoit une durée maximale de contrat de 3 ans, renouvelable par périodes de 3 ans maximum, avec la possibilité d'une période d'essai pouvant aller jusqu'à 6 mois maximum, ce qui laisse le temps à l'autorité territoriale d'apprécier ses compétences et sa capacité à occuper les fonctions pour lesquelles il a été recruté.

### **2 – L'interdiction de la Cdisation sur emploi fonctionnel**

« L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée. » (art. 16)

**3 – La fin du contrat sur décision de l'autorité territoriale :** Dans le nouveau décret, il est prévu la possibilité d'un **licenciement dans l'intérêt du service**, découlant d'une rupture de confiance, selon un formalisme traditionnel (obligation d'un entretien, convocation à l'entretien, indication du motif de

licenciement, etc...).

**4 – La formation :** l'article 16 de la loi du 6 août 2019 a également introduit une obligation préalable à leur prise de fonction, notamment en matière de **déontologie** ainsi que d'**organisation et de fonctionnement des services publics**. Cette obligation va dans le bon sens, en permettant une acculturation minimale de profils venant du secteur privé aux règles du public.

## **Le cadrage des rémunérations des contractuels : une exigence éthique et managériale**

La loi prévoit que le décret vient également préciser les conditions de rémunération des contractuels recrutés sur emploi fonctionnel de la strate supérieure à 40 000 habitants.

La solution retenue dans le nouveau décret va dans le sens défendu par l'AATF, en instituant le principe d'un **classement à l'un des échelons correspondant à l'emploi** sur lequel le contractuel est recruté, **en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle, et en référence aux grilles en vigueur des emplois de direction**, en fonction des emplois et strates de collectivités (références : **décret 87-1101 du 30 décembre 1987** et **décret n°90-128 du 9 février 1990** ). En outre, les contractuels bénéficient des mêmes accessoires de rémunération, primes et indemnités afférents à ces emplois.

## **Un encadrement déontologique pour prévenir les situations de conflit d'intérêt**

Par ailleurs, le recrutement sur des emplois fonctionnels des contractuels venant du secteur privé fera l'objet d'un encadrement sur le plan déontologique, avec un décret spécifique à venir, afin de prévenir toute situation de conflit d'intérêt préjudiciable à l'autorité d'emploi, la collectivité concernée et la personne candidate. <sup>(5) [14]</sup>

L'article 34 de la loi du 6 août 2019 prévoit que la **HATVP est obligatoirement saisie lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui exerce ou a exercé une activité lucrative privée au cours des 3 dernières années sur les emplois de DGS de régions, départements, communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants** (et non les DGA). Cette disposition va donc dans le bon sens, même s'il aurait été préférable d'envisager une saisine obligatoire pour toutes les nominations sur emploi fonctionnel.

A cet égard, il semble que la crainte d'un volume trop important de dossiers à étudier par la HATVP ait freiné le déploiement du dispositif de contrôle a priori obligatoire sur tous les emplois fonctionnels, ce qui renvoie à la question du dimensionnement des moyens alloués à cette instance.

- Génération transparence

Néanmoins, la rédaction de la loi permet à l'autorité hiérarchique, ou à défaut la personne concernée, de **saisir la HATVP en cas de doute sérieux** sur la compatibilité entre l'emploi fonctionnel et les fonctions exercées dans les 3 années précédentes dans le secteur lucratif, sur la base d'une liste d'emplois fixée par décret, et après consultation du référent déontologue.



Les emplois concernés par cette saisine d'opportunité sont les emplois soumis à l'obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter art 25 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et listés à l'art 3 du Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts

- DGA des régions et des départements ;
- DGA et DGST des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- DGS et DGA : des EPCI assimilés à une commune de plus de 40 000 hab, des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 40 000 hab, des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 40 000 hab, du Centre national de la fonction publique territoriale, des centres interdépartementaux de gestion, des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 40 000 hab, des CCAS et CIAS assimilés à une commune de plus de 40 000 hab ;
- Directeur : de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ; de caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 40 000 hab,
- Directeur et directeur adjoint des établissements publics assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions prévues par le Décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux <sup>[18]</sup>;

De manière indéniable, cette **saisine d'opportunité** constitue un **filet de sécurité déontologique** indispensable pour sécuriser les autorités d'emploi, à la condition qu'elles en soient informées et qu'elles s'en saisissent.

Enfin, afin d'éviter toute situation abusive, un amendement législatif, intégré à l'**article 72** de la loi du 6 août 2019, **interdit à tout fonctionnaire qui a fait l'objet d'une rupture conventionnelle (se traduisant par une sortie de la fonction publique) d'être embauché dans les 6 années suivantes en tant que contractuel** dans la collectivité où il exerçait ses dernières fonctions ou l'EPCI en relevant ou auquel appartient la collectivité, sous peine d'une condamnation au remboursement de l'indemnité obtenue au titre de sa rupture conventionnelle. De fait, cette disposition de bon sens s'inscrit en conformité avec le vieux principe « fromage ou dessert »...

**La création du double détachement : une opportunité pour faciliter les parcours méritocratiques et diversifier les profils des emplois de direction des collectivités de la strate supérieure à 40 000 hab.**

L'absence de possibilité légale de double détachement interdisait jusqu'à présent aux fonctionnaires stagiaires dans leur nouveau grade, auquel ils avaient eu accès par la voie du concours (interne, externe, 3ème voie) ou de l'examen professionnel d'être **à la fois détaché sur leur position de stage** (période de stagiarisation de 6 mois avant d'être titularisée sur ton grade d'administrateur) **et sur un emploi fonctionnel**.

Concrètement, par exemple, dans la situation actuelle, un élève administrateur issu du concours interne, ne peut être recruté en sortie de l'INET sur un poste de DGS ou DGA, puisqu'il ne peut être à la fois détaché sur sa position de stage et détaché sur un poste fonctionnel.

L'AATF a fait un lobbying très intense sur ce sujet précis, qui est **très bloquant pour beaucoup de fonctionnaires** qui, engagés dans une démarche d'évolution professionnelle, étaient placés dans des situations kafkaïennes. Au final, la loi du 6 août 2019 a retenu dans son **article 70** la **possibilité du double détachement seulement pour les fonctionnaires qui, au titre d'une promotion interne** (c'est à dire résultant d'un examen professionnel ou d'une inscription sur liste d'aptitude établie après avis CAP sur la base de la valeur professionnelle des agents), doivent accomplir un stage pour être titularisé dans leur nouveau grade <sup>(7)</sup> [22].

Même si l'on peut regretter que les autres voies d'accès (concours interne, externe, 3ème voie) ne puissent bénéficier de la même disposition, on peut saluer une disposition qui, en **facilitant les parcours méritocratiques**, est gage d'une **diversification des profils des cadres dirigeants de la fonction publique territoriale**.

- Le double détachement est désormais possible !

Concernant le décret publié, l'AATF a fait porter son action de lobbying sur les points suivants :

**La création d'une procédure de recrutement pour les emplois fonctionnels (des collectivités de plus de 40 000 habitants), avec l'obligation de publicité des vacances de postes : une avancée qui concilie les principes de libre administration et d'égal accès aux emplois publics**

L'AATF a défendu l'idée qu'une **véritable procédure de recrutement** soit formalisée pour tous les emplois fonctionnels relevant de l'article 47 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 . Dans la situation qui prévalait avant l'adoption de la loi du 6 août 2019, les emplois de DGS et DGA des départements et régions, de DGS et DGST des collectivités et EPCI de plus de 80 000 habitants et DGA des communes et EPCI de plus de 150 000 habitants, et DG d'établissements assimilés à des communes de plus de 80 000 habitants, pouvaient être pourvus par voie de « **recrutement direct** », dans des conditions qui permettaient le recrutement de fonctionnaires ou de contractuels sans obligation de procédure particulière.

Dans le nouveau contexte suscité par la volonté du Gouvernement d'abaisser le seuil de recrutement direct à 40 000 habitants, l'AATF a fait valoir l'opportunité et la nécessité de mettre en place une procédure de recrutement permettant d'**organiser selon des règles demeurant souples les conditions de publicité et de sélection des fonctionnaires et contractuels recrutés sur emplois fonctionnels, ainsi que des conditions d'emploi et de rémunération des contractuels concernés**.

L'article 16 de la loi du 6 août 2019 va dans ce sens, en prévoyant que le décret doit **déterminer les modalités de sélection** des candidats aux emplois de :

- directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions,

- directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants,
- DG des établissements listés par le **décret n°88-545 du 6 mai 1988** et cités ci-dessus (CNFPT, EPT, CIG, syndicats intercommunaux, etc...)

permettant de concilier le principe de libre administration des collectivités territoriales (d'où découle le libre choix des collaborateurs les plus proches des exécutifs des collectivités) avec le principe d'égal accès aux emplois public, en fonction des compétences.

Certes, cette détermination des modalités de sélection **concerne les emplois fonctionnels à l'exception de l'emploi de DGS**. Néanmoins, il s'agit d'une **innovation importante** dans le paysage des emplois de direction de la territoriale, et un grand progrès par rapport à la situation antérieure, dans la mesure où elle constitue un pilier essentiel, impliquant **l'obligation de publicité des vacances d'emploi**, d'une procédure de recrutement.

Enfin, le projet de décret précise également, **pour tous les emplois fonctionnels, les conditions d'emploi et de rémunération des contractuels**, dessinant ainsi des règles du jeu communes, qui constituent autant de **garde fous protecteurs pour les autorités territoriales**.

Par Amaury BRANDALISE, <sup>1</sup>**Vice président de l'Association des administrateurs territoriaux de France**,  
**Coordinateur de l'action de lobbying sur la loi Transformation de la fonction publique**

## REFERENCES

- Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale

## BIBLIOGRAPHIE :

### Les plus :

### **Pensez aux formations interministérielles :**

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

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

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

### **Les Concours :**

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