



LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES

VEILLE RH-N°4 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – AVRIL 2020

I) SPECIAL COVID-19 – DECONFINEMENT	4
▶ DIALOGUE SOCIAL	4
• Covid-19 : Ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire.....	4
• Covid-19 : Urgence sanitaire : toute instance de dialogue social peut se réunir à distance ...	5
• Covid-19 : Ce qui est prévu pour assurer la continuité (à distance) du dialogue social dans la fonction publique.....	5
▶ EXAMENS - CONCOURS.....	6
• Covid-19 : Décret n°2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'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.....	6
• Covid-19 : Arrêté du 17 avril 2020 portant adaptation pour la session de printemps 2020 des épreuves des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19	6
• Covid-19 : Arrêté du 30 avril 2020 portant modification des conditions d'organisation de la session de printemps 2020 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (entrée en formation au 1 ^{er} septembre 2020).....	7
• Covid-19 : Des mesures exceptionnelles pour la continuité des concours et examens.....	7
• Covid-19 : Crise sanitaire : la visioconférence s'invite dans les concours et les examens de la fonction publique.....	8
• Covid-19 : La DRH de l'Etat cadre les possibilités d'adaptation des épreuves des concours et examens de la fonction publique	9
▶ CONGES	11
• Covid-19 : Ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire.....	11
• Covid-19 : La gestion des congés annuels pendant la période de confinement liée au Covid-19	12
▶ QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	12
• Covid-19 : Décret n°2020-404 du 7 avril 2020 relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.....	12
• Covid-19 : « Aujourd'hui ce qui se passe, ce n'est pas du télétravail : les limites du télétravail »	12
• Covid-19 : « Coronavirus et télétravail : 5 dimensions pour mieux s'organiser collectivement	12
• Covid 19 : Guide du télétravail pour les Franciliens.....	13
• Covid 19 : Quand le télétravail généralisé et le management à distance deviennent en peu de temps la norme.....	13
• Covid 19 : Faire face aux effets psychologiques de la crise Covid-19 : bonnes pratiques individuelles et collectives	16
▶ HANDICAP	16
• Covid-19 : Handicap - Le FIPHFP met en place deux aides pour accompagner les	

travailleurs handicapés pendant le confinement.....	16
▶ FORMATION.....	17
• Covid-19 : Se former et s'informer à distance en période de confinement.....	17
• Covid-19 : Se former à distance	17
• Maintenir le lien avec les apprenants, une étape décisive pour le secteur de la formation..	17
▶ GESTION MANAGERIALE.....	18
• Covid-19 : Manager en période de crise	18
• Covid-19 : Guide « Travailler à distance en situation exceptionnelle ».....	18
• Covid-19 : «Guide du management en situation de dé-confinement ».....	19
• Covid-19 : «Guide du management en situation de dé-confinement ».....	19
• Covid-19 : Quelques pistes pour manager par temps de crise.....	19
• Covid-19 : la fonction publique en mode adaptation	21
▶ DECONFINEMENT	21
• Confinement : comment gérer « l'après » ? Petit guide pour faciliter la reprise	21
• Comment bien manager le retour au travail après le confinement.....	22
• Dé-confinement : progressif, adapté localement ...et pas forcément le 11 mai.....	22
II) VEILLE JURIDIQUE CLASSIQUE	22
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES	22
• LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE – APPRENTISSAGE : Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non-industriel et commercial	22
• LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE - 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	23
• LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE - Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant.....	23
• LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE - HANDICAP – Décret n°2020-420 du 9 avril 2020 modifiant le décret n°2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	23
• POSITION D'ACTIVITE – Décret n°2020-436 du 15 avril 2020 modifiant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'Etat	24
• Arrêté du 20 avril relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique.....	24
• Confinement : comment gérer « l'après » ? Petit guide pour faciliter la reprise	25
2) JURISPRUDENCE	26
• Faits reprochés à un agent excédant le comportement normal d'un agent public – Faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions	26
• Refus de renouvellement fautif après une restructuration de service.....	27
• Un agent non titulaire d'une collectivité locale qui refuse le renouvellement de son contrat ne peut bénéficier d'indemnités chômage	27
LES PLUS :	28

I) SPECIAL COVID-19 – DECONFINEMENT

► DIALOGUE SOCIAL

- [Covid-19 : Ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire](#)

Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/20200401-consultation-a-distance_IRP.pdf

Pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois, le Gouvernement souhaite que les instances de dialogue social dans la fonction publique puissent continuer, au quotidien et dans des délais raisonnables, à exercer leurs attributions, notamment à être informées et à examiner les projets de texte, et que les employeurs publics maintiennent un dialogue social de qualité avec les représentants du personnel de la fonction publique.

C'est pourquoi [l'ordonnance n° 2020-347](#) du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire a rendu applicables les modalités de [l'ordonnance n° 2014-1329](#) du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial à ces instances. Dès lors, les dispositions du [décret n° 2014-1627](#) du 26 décembre 2014 relatif aux modalités d'organisation des délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial pris pour son application sont également applicables, sans préjudice des règles de droit commun relatives aux compétences et au fonctionnement des instances.

Désormais, pendant la période précitée et seulement pendant cette période, "toute instance de représentation des personnels, quel que soit son statut" peut être réunie à distance à l'initiative de la personne qui préside l'instance, selon trois modalités : par conférence téléphonique, par conférence audiovisuelle ou par procédure écrite dématérialisée. Ces modalités permettent d'informer les membres de ces instances et de recueillir leurs avis sur des questions et des projets de texte au titre de leurs compétences. La DGAFP recommande toutefois de privilégier, dans la mesure du possible, le recours aux conférences téléphoniques ou audiovisuelles durant la période.

Sont concernés, en tant qu'instances du dialogue social dans la fonction publique :

- les instances supérieures (notamment CCFP, CSPFE, CSFPT, CSFPH, CSPM),
- les comités techniques (CT),
- les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
- les commissions administratives paritaires (CAP),
- les commissions consultatives paritaires (CCP)
- et toutes les autres instances de dialogue social pour les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs groupements, les établissements publics, les autorités administratives indépendantes et les autorités administratives publiques, que leur public soit ou non intégralement composé d'agents publics (par exemple, les comités d'agence pour les agences régionales de santé ou le comité unique de l'établissement public de la Caisse des dépôts et consignations).

Pour les CAP : siégeant en conseil de discipline, et autres instances examinant des sanctions disciplinaires, il est recommandé, dans toute la mesure du possible, de ne pas convoquer de conseil de discipline durant la période et de reporter la tenue de la réunion après la période précitée, afin que la procédure disciplinaire puisse se faire en présentiel.

Les nouvelles facultés d'organisation des réunions, ouvertes par l'ordonnance, ne constituent pas des

dispositions pérennes et s'appliquent uniquement pour la période précitée. En revanche, en dehors de cette période, seules les réunions des CT et des CHSCT peuvent être organisées par visioconférence, en vertu des articles 42 du décret n°2011-184 (CT) et 67 du décret n°82-453 (CHSCT).

Référence : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/3/27/CPAX2008185R/jo/texte>

- **[Covid-19 : Urgence sanitaire : toute instance de dialogue social peut se réunir à distance](#)**

Source : *Weka.fr*, 07/04/2020

https://www.weka.fr/actualite/dialogue-social/article/urgence-sanitaire-toute-instance-de-dialogue-social-peut-se-reunir-a-distance-99308/?utm_campaign=/70/WQ/ZNL0300

Pendant la crise du coronavirus, les instances de dialogue social de la fonction publique doivent pouvoir continuer à se tenir au quotidien et dans des délais raisonnables ; une ordonnance du 27 mars 2020 autorise temporairement les réunions téléphoniques, visioconférences ou échanges écrits dématérialisés.

- **[Covid-19 : Ce qui est prévu pour assurer la continuité \(à distance\) du dialogue social dans la fonction publique](#)**

Source : *Bastien SCORDIA, Acteurspublics.com*, 03/04/2020

<https://www.acteurspublics.fr/articles/ce-qui-est-prevu-pour-assurer-la-continuite-a-distance-du-dialoguesocial-dans-la-fonction-publique>

Une note de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) diffusée le 2 avril détaille les modalités d'organisation à distance des réunions des instances de dialogue social de la fonction publique. "La crise sanitaire et le confinement ne doivent pas empêcher le dialogue social ni des décisions majeures pour les agents et les services", a souligné le secrétaire d'État Olivier Dussopt.

Un cadrage juridique et des recommandations procédurales. C'est ce à quoi procède la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans une fiche explicative sur la tenue des réunions à distance des instances de dialogue social dans la fonction publique pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire.

Pendant cette période, "le gouvernement souhaite que les instances de dialogue social dans la fonction publique puissent continuer, au quotidien et dans des délais raisonnables, à exercer leurs attributions, notamment à être informées et à examiner les projets de texte, et que les employeurs publics maintiennent un dialogue social de qualité avec les représentants du personnel de la fonction publique", explique la DGAFP dans cette note diffusée le jeudi 2 avril [\[cliquez ici pour la consulter\]](#). "La crise sanitaire et le confinement ne doivent pas empêcher le dialogue social ni des décisions majeures pour les agents et les services", a abondé le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, sur Twitter.

Sont donc développées dans ce document les dispositions de l'ordonnance du 27 mars dernier "adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire", et particulièrement son article 2, qui permet la consultation à distance des instances de dialogue social de la fonction publique.

Toutes les instances concernées

L'ensemble des instances du secteur public sont concernées. À savoir en particulier les instances supérieures (Conseil commun, conseils supérieurs de chaque versant), les comités techniques (CT), les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions consultatives paritaires (CCP).

Néanmoins, pour les CAP siégeant en conseil de discipline, et autres instances examinant des sanctions disciplinaires, *“il est recommandé, dans toute la mesure du possible, de ne pas convoquer de conseil de discipline durant la période et de reporter la tenue de la réunion après la période précitée, afin que la procédure disciplinaire puisse se faire en présentiel”*, explique la DGAFP.

“Les nouvelles facultés d’organisation des réunions, ouvertes par l’ordonnance, ne constituent pas des dispositions pérennes” et “s’appliquent uniquement pour la période” d’urgence sanitaire, souligne la direction générale, qui rappelle, en revanche, qu’*“en dehors de cette période”, “seules les réunions des CT et des CHSCT peuvent être organisées par visioconférence”*.

Audio et visioconférence recommandées

Dans le détail, pendant la période d’état d’urgence sanitaire, les administrations pourront recourir à 3 types de modalités de réunion à distance pour maintenir un dialogue avec les représentants du personnel ou recueillir des avis nécessaires sur des projets de texte : la conférence téléphonique, la visioconférence ou la procédure écrite dématérialisée. La DGAFP recommande malgré tout *“de privilégier dans la mesure du possible le recours aux conférences téléphoniques ou audiovisuelles, la procédure de dématérialisation par écrit pouvant être lourde à manier”*.

Pour la réunion à distance de ces instances, les règles de quorum de droit commun s’appliqueront également. Ainsi, lesdites instances ne siégeront *“valablement que si la moitié au moins de représentants du personnel est présente à l’ouverture de la réunion, avec les nécessaires adaptations requises selon que la réunion est organisée en conférence téléphonique/visioconférence ou par la procédure écrite dématérialisée”*. Lorsque le quorum ne sera pas atteint, une nouvelle réunion devra donc se tenir, comme en temps normal.

► EXAMENS - CONCOURS

- [Covid-19 : Décret n°2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l’application des articles 5 et 6 de l’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](#)

Légifrance, 17/04/2020

Garanties techniques et procédurales permettant d'assurer l'égalité de traitement et la lutte contre la fraude, applicables à l'organisation des voies d'accès à la fonction publique et au corps judiciaire, continuité de l'organisation des voies d'accès pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

[Décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'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](#)

- [Covid-19 : Arrêté du 17 avril 2020 portant adaptation pour la session de printemps 2020 des épreuves des concours d’accès aux instituts régionaux d’administration en raison de la crise sanitaire née de l’épidémie de covid-19](#)

Légifrance, 21/04/2020

[Arrêté du 17 avril 2020 portant adaptation pour la session de printemps 2020 des épreuves des concours d’accès aux instituts régionaux d’administration en raison de la crise sanitaire née de l’épidémie de covid-19](#)

- **Covid-19 : Arrêté du 30 avril 2020 portant modification des conditions d'organisation de la session de printemps 2020 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (entrée en formation au 1^{er} septembre 2020)**

Légifrance, 02/05/2020

Arrêté du 30 avril 2020 portant modification des conditions d'organisation de la session de printemps 2020 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (entrée en formation au 1^{er} septembre 2020)

- **Covid-19 : Des mesures exceptionnelles pour la continuité des concours et examens**

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/mesures-exceptionnelles-pour-la-continuite-des-concours-et-examens>

Des mesures exceptionnelles sont prises pour assurer la continuité des examens et concours de la fonction publique pendant la crise Covid 19.

Le décret n° 2020-347 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'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 fixe les conditions permettant d'assurer la continuité des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics de la fonction publique durant la période comprise entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

Il fixe les garanties techniques et procédurales permettant d'assurer l'égalité de traitement des candidats et la lutte contre la fraude, en particulier dans le cadre du recours à la visioconférence ou aux moyens de communication électroniques.

Le décret fixe également la procédure applicable pour l'adaptation des épreuves des examens et concours.

Il précise les conditions dans lesquelles s'apprécient les conditions d'admission à concourir, pour les candidats aux concours externes comme internes, ainsi que les conditions de recours aux listes complémentaires.

Le décret prévoit enfin diverses dispositions relatives à la prolongation des campagnes d'inscription, à la transmission des documents par voie électronique, au report des calendriers, à la reprise des épreuves interrompues, au remplacement des membres de jury.

Des lignes directrices ont vocation à accompagner les administrations dans la mise en œuvre de ces adaptations.

Pour en savoir plus :

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

Décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'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

Lignes directrices pour l'adaptation des épreuves et des modalités opérationnelles de déroulement des concours et examens, pour la composition des jurys, et pour le recours à la visioconférence

- **Covid-19 : Crise sanitaire : la visioconférence s'invite dans les concours et les examens de la fonction publique**

Source : *Acteurs publics*, par Bastien Scordia, 14 avril 2020, <https://www.acteurspublics.fr/articles/crise-sanitaire-la-visioconference-sinvite-dans-les-concours-et-les-examens-de-la-fonction-publique>

Pris en application de l'ordonnance du 27 mars dernier relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire, un projet de décret du gouvernement précise les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique.

Interruption, mais adaptation. Les modalités d'aménagement des concours et examens de la fonction publique se précisent. Un projet de décret du gouvernement, qu'*Acteurs publics* a pu consulter et qui est en passe d'être publié, fixe les "garanties techniques et procédurales permettant d'assurer l'égalité de traitement et la lutte contre la fraude" pour l'organisation des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique dans le contexte de la crise sanitaire. Plus précisément, pour celles déjà en cours ou ouvertes pendant la période comprise entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

Transmis vendredi 10 avril aux représentants du personnel, ce projet de décret est pris en application des dispositions de l'ordonnance du 27 mars dernier relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19, et en particulier de son article 5.

Cet article stipule, d'une part, que lesdites voies d'accès peuvent être adaptées notamment s'agissant du nombre et du contenu des épreuves et, d'autre part, que peuvent être prévues des dérogations à l'obligation de présence physique des candidats ou des membres de jury ou d'instance de sélection lors de toute étape de la procédure de sélection. Cela passe en particulier par des solutions de visioconférence ou d'audioconférence dont les conditions de recours sont donc précisées dans le projet de décret.

Champ large

L'un des objectifs "est de permettre un large recours à la visioconférence pour l'organisation des épreuves, notamment orales, auditions et entretiens pour l'ensemble des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique", explique le gouvernement dans son rapport de présentation du texte.

Un des articles du projet de décret ouvre donc la faculté de recourir à la visioconférence "même lorsqu'elle n'avait pas été prévue à l'ouverture de la procédure". Un recours "subordonné à la compatibilité des épreuves, auditions ou entretiens avec la visioconférence".

"Sous cette réserve, le champ des épreuves susceptibles d'être concernées est élargi au-delà des seules épreuves orales, y compris donc le cas échéant aux épreuves écrites ou pratiques", indique le rapport de présentation. Et de préciser que cette faculté "peut être mise en œuvre pour l'ensemble des candidats dont la situation le nécessite, sous réserve du respect de garanties destinées à assurer l'égalité de traitement des candidats bénéficiant du recours à la visioconférence par rapport à ceux passant l'épreuve, l'audition ou l'entretien dans les conditions de droit commun".

Socle de garanties

Le projet de décret développe ainsi le "socle de garanties applicables quel que soit le lieu dans lequel se déroule la visioconférence". "Cette faculté doit permettre d'assurer, tout au long de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien, l'identification du candidat, la présence dans la salle des seules personnes compétentes pour assurer leur bon déroulement, ainsi que l'assistance technique, en présentiel ou à distance", indique le gouvernement.

Ces garanties portent également “sur la transmission des données en temps simultané, réel et continu, la sécurité et la confidentialité des données, le respect de la réglementation applicable, notamment la confidentialité et la sécurité du sujet le cas échéant, ainsi que l’effectivité de la mise en œuvre des aménagements pour les personnes en situation de handicap et la possibilité de prolonger la durée de l’épreuve, de l’audition ou de l’entretien lorsque la qualité de la visioconférence a été altérée par des défaillances techniques”.

Surveillance

Le projet de décret prévoit en outre “deux niveaux de garanties supplémentaires applicables selon le lieu dans lequel la visioconférence est organisée”. Dans le cas d’un local administratif ou d’un local mis à disposition par l’administration, un surveillant sera chargé “de procéder aux contrôles d’identité, de remettre aux candidats les documents pouvant être nécessaires à la passation de l’épreuve, de veiller à la lutte contre la fraude et d’attester du débit continu des données”.

Dans le cas d’un autre lieu, “notamment du domicile du candidat”, l’autorité organisatrice devra tout d’abord s’assurer que le candidat “dispose des moyens techniques permettant le passage effectif de l’épreuve, de l’audition ou de l’entretien, ce qui peut rendre nécessaire la mise en place de tests préalables”. S’agissant spécifiquement de l’organisation d’épreuves écrites, “des dispositifs complémentaires de mise à disposition d’une plateforme sécurisée pourront être mis en place”, précise le gouvernement.

Par ailleurs, dans cette situation, un dispositif de surveillance à distance (électronique ou numérique) “pourra être mis en place afin de permettre une prévention effective de la lutte contre la fraude lorsqu’un tel risque existe”.

- [Covid-19 : La DRH de l’Etat cadre les possibilités d’adaptation des épreuves des concours et examens de la fonction publique](#)

Source : Acteurs publics, 20/04/20, par Bastien Scordia, <https://www.acteurspublics.fr/articles/la-drh-de-letat-cadre-les-possibilites-dadaptation-des-epreuves-des-concours-et-examens-de-la-fonction-publique>

Suppression, remplacement ou modification... Des lignes directrices “pour l’adaptation” des épreuves des concours et examens de la fonction publique viennent d’être adressées aux ministères par la direction générale de l’administration et de la fonction publique (DGAFP).

Durant la période comprise entre le 12 mars et le 31 décembre 2020, “les voies d’accès aux corps, cadres d’emplois, grades et emplois des agents publics de la fonction publique peuvent être adaptées, notamment s’agissant du nombre et du contenu des épreuves”. Telle était l’une des dispositions de l’ordonnance du 27 mars dernier relative à l’organisation des concours et examens pendant la crise sanitaire née de l’épidémie de Covid-19. Une rédaction et des facultés larges, donc. L’administration, néanmoins, a décidé d’encadrer ces possibilités d’adaptation et même de préconiser, dans certains cas, leur limitation.

Vendredi 17 avril, la direction générale de l’administration et de la fonction publique (DGAFP) a en effet adressé aux ministères des “lignes directrices pour l’adaptation des épreuves et des modalités opérationnelles de déroulement des concours et examens”. Ce [document](#) (sans valeur contraignante) a “vocation à accompagner les administrations dans la mise en œuvre” des adaptations prévues par l’ordonnance du 27 mars, souligne la DGAFP.

Les possibilités “offertes n’étant pas limitatives, des adaptations peuvent être envisagées tant pour la nature des épreuves (admissibilité ou admission) que pour la forme des épreuves (écrites, pratiques, sur dossier, orales) mais également pour la durée et le libellé des attendus de l’épreuve”, précise la direction.

Suppression des épreuves “les moins essentielles”

Premier volet abordé dans le document de la DGAFP : les suppressions d'épreuves. La direction générale affirme ainsi que *“peuvent être supprimées les épreuves jugées les moins essentielles pour apprécier les vertus et les talents des candidats compte tenu des exigences du recrutement résultant notamment des missions du grade et de l'éventail des emplois que celui-ci confère vocation à occuper”*.

Cette hypothèse, indique notamment la DGAFP, *“peut être envisagée particulièrement lorsque le recrutement comporte plusieurs épreuves d'admissibilité ou d'admission, en vue notamment de ne retenir qu'une seule épreuve d'admissibilité et une seule épreuve d'admission”*.

Dans le cas où le concours ne comprendrait qu'une seule épreuve (une épreuve d'admission sans épreuve d'admissibilité), la capacité du jury *“à prendre en charge l'évaluation de la totalité des candidats”* devra nécessairement être appréciée. Pour la DGAFP en effet, *“les conséquences potentielles d'un tel choix doivent être bien mesurées afin de limiter les risques d'un recrutement ne répondant pas au besoin auquel il est censé pouvoir répondre”*.

Sur cette question de la suppression des épreuves, la DGAFP souligne aussi que lorsqu'un concours comporte une épreuve de travaux pratiques, *“il convient d'examiner la pertinence du maintien de cette épreuve au regard des finalités du recrutement”*. *“Il en va de même des épreuves orales de langue étrangère, qui pourraient n'être maintenues que lorsqu'elles sont indispensables au regard des missions premières du corps concerné”*, ajoute-t-elle.

Modification substantielle des épreuves “à proscrire”

Deuxième problématique : le remplacement d'épreuves. Malgré les dispositions de l'ordonnance du 27 mars et la dérogation au principe de sécurité juridique qui les motivent, *“la modification substantielle du contenu d'une épreuve est généralement à proscrire”*, souligne la DGAFP.

Cette dernière estime en ce sens que *“le changement significatif du contenu d'une épreuve dans un délai rapproché de la tenue de celle-ci pourrait en effet ne pas résister à une analyse de proportionnalité entre, d'une part, les attentes légitimes des candidats et les conditions offertes pour leur préparation et, d'autre part, la capacité pour l'autorité organisatrice et le jury à maintenir des conditions de recrutement compatibles avec une entrée en poste à la période souhaitée”*.

À l'inverse, des modifications non substantielle des épreuves *“devraient pouvoir être effectuées, dès lors que de telles modifications ont pour effet de simplifier les attentes formulées à l'égard de l'ensemble des candidats et, par conséquent, les conditions de la préparation”*.

Suppression de la phase d'admission

La fusion de deux épreuves peut aussi être envisagée. L'occasion pour la DGAFP d'avancer plusieurs recommandations devant guider ces fusions. En cas de coefficients différents notamment, *“il convient de privilégier la conservation de l'essentiel des attendus de l'épreuve au coefficient le plus fort”*, explique-t-elle notamment.

Par ailleurs, *“l'intégration des attendus de l'épreuve supprimée au sein de l'épreuve fusionnée devrait conserver autant que possible tant les formes de la production attendue de la part des candidats que le temps requis pour l'élaboration de cette production”*. Aussi, *“il n'est pas conseillé d'augmenter la durée de l'épreuve ainsi refondue pour ne pas susciter d'interrogations trop importantes de la part des candidats sur la nature des nouvelles exigences formulées à leur égard”*.

La DGAFP revient enfin sur la possibilité de supprimer la phase d'admission dès lors que les épreuves d'admissibilité se sont déjà tenues. Dans ce cas, lorsque la liste des candidats admissibles est publiée, *“le jury doit à nouveau délibérer pour arrêter la liste des candidats qui, précédemment admissibles, figureront sur la*

liste d'admission". Ainsi la liste des admis au concours final sera calquée sur les résultats de l'épreuve d'admissibilité.

Quels délais pour ces adaptations ?

La suppression d'une épreuve "peut intervenir à tout moment, y compris lorsque l'épreuve a déjà été passée pour tout ou partie des candidats", indique la DGAFP. Quant à la modification d'une épreuve, elle précise que celle-ci "ne peut intervenir qu'avant le début de celle-ci et compte tenu d'un délai de prévenance qui ne saurait en aucun cas être inférieur à deux semaines avant le début de l'épreuve". La direction générale juge aussi "souhaitable que le délai de prévenance soit corrélé à l'ampleur de la modification effectuée".

► CONGES

- [Covid-19 : Ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire](#)

Portail de la fonction publique : [FAQ Ordonnance 15 avril 2020 -](#)

Elle concerne les agents titulaires et contractuels de la fonction publique d'Etat, les personnels ouvriers de l'Etat ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire. Les collectivités territoriales pourront mettre en œuvre des mesures identiques dans le respect du principe de libre administration. Sont exclus du champ de l'ordonnance, les agents relevant de la fonction publique hospitalière.

L'ordonnance prévoit d'imposer unilatéralement des jours de congés et/ou de RTT pendant la période de confinement à ses agents en autorisation spéciale d'absence et en télétravail.

Ainsi,

- il sera décompté 5 jours de RTT aux agents en ASA pour la période du 16 mars au 16 avril. Les personnes qui ne disposent pas de cinq jours de RTT, selon leur nombre de jours de RTT disponibles, prennent un ou plusieurs jours de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la période définie au premier alinéa, dans la limite totale de six jours de congés annuels.
- il sera imposé la prise de 5 jours de congés et/ou de RTT aux agents en ASA pour la période allant du 16 avril à la fin du confinement. Les chefs de service pourront aussi imposer la prise de congés et/ou de RTT aux agents en télétravail.
- le total de 10 jours sera proratisé pour les agents à temps partiel ou ayant eu des périodes d'arrêt-maladie
- les jours de congés demandés et pris par les agents seront décomptés de ces dix jours.

Le chef de service précise les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels à prendre après le 17 avril en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Ne sont pas concernés par cette mesure les agents publics dont le temps de travail est calculé en heures par an (enseignants).

Les jours de RTT pris par les agents en ASA ou en télétravail peuvent l'être parmi ceux épargnés sur le compte épargne-temps.

Enfin, les jours de congés annuels imposés ne sont pas pris en compte pour l'attribution d'un ou de deux jours de congés annuels complémentaires au titre du fractionnement des congés annuels.

Source : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2020/4/15/CPAX2009572R/jo/texte>

- [Covid-19 : La gestion des congés annuels pendant la période de confinement liée au Covid-19](#)

Source : *Weka.fr*, 03/04/2020

<https://www.weka.fr/actualite/statut/article/la-gestion-des-conges-annuels-pendant-la-periode-deconfinement-liee-au-covid-19-99009>

La gestion administrative du personnel territorial pendant la crise sanitaire de Covid-19 met en exergue de nombreux questionnements des agents territoriaux, en particulier, sur la thématique des droits à congés annuels

► QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- [Covid-19 : Décret n°2020-404 du 7 avril 2020 relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)

Ce texte prévoit, en raison de la fermeture des restaurants administratifs, la prise en charge des frais de repas des agents présents dans les préfetures et les sous-préfetures pour assurer la continuité de service pendant la période d'urgence sanitaire.

Ces dispositions sont applicables à compter du 16 mars 2020, et le montant forfaitaire par repas est de 17.5€. Les modalités techniques d'application de ces dispositions seront précisées à la reprise.

Source :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041786039&dateTexte&categorieLien=id>

- [Covid-19 : « Aujourd'hui ce qui se passe, ce n'est pas du télétravail : les limites du télétravail »](#)

France Inter, 23/04/2020

<https://www.franceinter.fr/emissions/le-grand-rendez-vous/le-grand-rendez-vous-23-avril-2020>

Nelly Magré, psychologue du travail [...] : « La France n'a pas une culture du télétravail, on n'était pas prêt, [...] il n'y a pas d'outils de méthodes, [...] les entreprises n'ont pas été préparées pour le télétravail. Donc aujourd'hui, ce n'est pas du vrai télétravail, ce n'est pas du télétravail normal. [...] Le télétravail ne doit pas être tous les jours, ça ne doit pas être tout le monde dans l'équipe. Ça doit être anticipé, mais cela ne l'a pas été. Et surtout cela ne doit pas être tout le monde en même temps dans l'espace domestique

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

Source : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 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 : Guide du télétravail pour les Franciliens](#)

Source : Région Ile-de-France, 2020, 64 p.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/guide-du-teletravail-pour-les-franciliens.pdf>

Le Pôle Ressources Humaines de la Région Ile-de-France a élaboré ce guide du télétravail qui s'adresse à tous les télétravailleurs. Fruit d'une expérience déjà bien établie, notamment suite aux grèves des transports de fin 2019, le contenu permettra aux managers territoriaux qui se lancent dans une expérience de télétravail, souvent contraint en raison de la crise sanitaire, de bénéficier de ce retour d'expérience. Il comprend notamment de nombreuses astuces de télétravailleurs pour garder le contact avec les équipes, les collègues, organiser des moments de convivialité, planifier sa journée en télétravail, s'aménager des plages de repos... Le guide comprend également des exercices pour bien travailler et se détendre chez soi, utiles également en cette période de confinement généralisé, avec toute une série d'exercices d'étirement bienvenus en ce moment ! Enfin le guide comprend une partie consacrée aux managers à distance, avec des fiches destinées à aider les managers à maintenir un management des équipes efficaces, brises glace, rituels, adaptés au management d'équipes.

- [Covid 19 : Quand le télétravail généralisé et le management à distance deviennent en peu de temps la norme](#)

Source : Vision RH, 04/2020, 3 p.

https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/archives/036/036_0SP.html

En quelques semaines, voire parfois en quelques jours, les services publics ont dû se réorganiser. Ils ont dû déclencher leurs plans de continuité d'activité et mettre une grande partie de leurs personnels en télétravail et ce à tous les niveaux de la hiérarchie en imposant de fait à celle-ci le management à distance. Cette situation, qui n'avait pas encore connu d'équivalent et touche quasiment toute la planète, bouleverse aujourd'hui les modèles et rythmes établis sur lesquels nos organisations reposent.

En quelques semaines, voire parfois en quelques jours, les services publics ont dû **se réorganiser**. Ils ont dû déclencher leurs **plans de continuité d'activité** et mettre une grande partie de leurs personnels en **télétravail** et ce à tous les niveaux de la hiérarchie en imposant de fait à celle-ci le **management à distance**. Cette situation, qui n'avait pas encore connu d'équivalent et touche quasiment toute la planète, bouleverse aujourd'hui les modèles et rythmes établis sur lesquels nos organisations reposent.

Alors que le développement des technologies et du numérique contribue à le rendre possible pour de nombreux secteurs, on constate de **fortes disparités** entre les pays en matière de travail à distance. Il s'avère que les raisons qui amènent **certains d'entre eux à promouvoir** cette modalité d'exercice relèvent d'une approche pragmatique privilégiant les **bénéfices partagés**.

Le réseau européen des administrations publiques (EUPAN) a mené au cours du 2^e semestre 2018 une **étude** (1) coordonnée par l'Autriche et qui dresse un état des lieux des nouvelles formes de travail dans tous les États membres.

Deux pays européens sont déjà très en avance, il s'agit des **Pays-Bas** et de la **Finlande** :

- pour encourager toujours plus d'agents à travailler de chez eux, le Gouvernement néerlandais leur verse une **allocation** qui se compose d'une compensation mensuelle de 80,23 euros pour **utilisation de l'espace personnel** ainsi qu'une prime d'équipement matériel de 1 815 euros par période de 5 ans. Il est à noter que ces montants sont **défiscalement**. Pour encore **plus de flexibilité**, cette somme a été intégrée dans la nouvelle « indemnité à choix individuel (2) » (*IKB*) et il est donc désormais possible aux télétravailleurs qui le souhaitent de la **transformer** également en jours de congés, cotisations complémentaires de retraite ou encore de l'utiliser pour financer des formations à caractère personnel non prises en compte par l'employeur,

- l'administration finlandaise qui s'était déjà dotée d'un accord national fort sur le télétravail, a lancé en 2019 le projet « Työ 2.0 (3) » (*travail 2.0*), dont la ligne directrice est « **l'important n'est pas où le travail est fait, mais ce qui est fait** ». Une plateforme *ad hoc* a été ouverte sur laquelle les bonnes pratiques sont publiées afin de continuer à stimuler **l'émulation** au sein des services. Dans ce pays qui présente des densités de population extrêmement variées sur son territoire et où **l'équilibre des temps de vie** fait l'objet de toutes les attentions, l'État s'efforce constamment d'offrir à ses employés les **mêmes possibilités** que le secteur privé qui l'utilise largement.

Une crainte de **perdre le lien social** en voyant moins ses collègues peut faire hésiter certains à franchir le cap. Pour y répondre, plusieurs pays fournissent des alternatives en créant un **réseau d'espaces de travail partagés**, accessibles sur réservation, ce qui permet de rompre l'isolement. C'est le cas en **Belgique** où l'administration fédérale a ouvert des « **bureaux satellites** », un système qui permet également aux personnes ne pouvant travailler de chez elles d'avoir accès à un travail à distance. Au **Canada**, avec le nouveau projet « **CotravailGC** », plusieurs sites ont été aménagés. Ils sont équipés de différents modules, permettant le travail individuel ou collaboratif, l'organisation de réunions, sans oublier la convivialité.

La **Norvège** a pris le parti de sensibiliser ses cadres au management à distance, qui requiert une **approche différente**. Pour les aider à s'assurer de la reconnaissance du travail de chacun afin de maintenir un même niveau d'engagement, la DRH de l'État a élaboré un **guide de bonnes pratiques** (4) en matière d'utilisation des outils numériques, de conduite de réunions et de suivi à distance des missions. Une **cellule dédiée** composée d'experts intervient en appui pour les **accompagner** dans leur démarche.

Si, en temps normal, le déploiement du télétravail a tendance à progresser, force est de constater que **le taux reste assez faible** lorsqu'il y a des responsabilités d'équipe, voire la direction d'une entité, au point que nombre de managers se considèrent **comme non éligibles** en invoquant une incompatibilité. Cette idée reçue, l'**Australie** a décidé de la combattre en instituant le « **All Roles Flex** (5) », une initiative qui généralise la **flexibilité des organisations** sous ses diverses formes (horaires variables, télétravail, temps partiel) et en fait la norme, **quel que soit le niveau hiérarchique**. L'État juge cette action **indispensable** pour que l'emploi public reste attractif et a établi un ensemble de directives pour faciliter sa mise en œuvre.

Quelques pays étaient ainsi « un peu plus préparés » lorsqu'ils ont dû mettre en place de façon massive le télétravail, soit parce qu'il était déjà bien ancré dans la culture administrative nationale, soit parce que les applications et outils numériques étaient conçus en intégrant cette dimension spécifique.

Les États ayant opté pour une **mesure de confinement** de la population, mais aussi de nombreux autres, ont rendu, à ce jour, le **télétravail obligatoire** pour l'ensemble des personnels dont la

présence sur site n'est pas jugée indispensable. Fortement touchée, l'**Italie** a dû déployer à grande échelle son programme « **Lavoro agile** (6) » qui prévoyait initialement d'atteindre 10 % des effectifs en trois ans. La fonction publique s'est dotée en urgence d'un **dispositif de suivi** qui lui permet de collecter les données et en **suivre l'évolution en temps réel**. Accessible à tous, les documents et normes de référence y sont publiés, ainsi que des outils et indications sur les **meilleures méthodes** pour adopter et mettre en œuvre des solutions intelligentes.

En **France**, la région **Grand Est**, qui paie un lourd tribut lors de cette crise, a réalisé en un temps record un "**Guide du management à distance en situation exceptionnelle**" (7). Les auteurs de ce travail collaboratif se sont fixé pour objectif de fournir très rapidement des réponses pratiques aux encadrants et aux agents. 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. D'autres initiatives régionales (Nouvelle-Aquitaine, Ile-de-France) suivent. L'**École des hautes études en sciences sociales** (EHESS) a publié, en français et en anglais, une **infographie** avec des conseils pédagogiques pour bien vivre le télétravail. Au niveau de l'État, la **Direction du Numérique** met **deux nouveaux outils collaboratifs** à disposition de tous.

Étude "[New Ways of Working in Public Administration](#)" - présidence autrichienne du Conseil de l'Union européenne

² Télétravail et indemnité à choix individuel "[IKB](#)"- ministère néerlandais de l'Intérieur (en néerlandais), ([traduction automatisée en français](#))

³ Projet "[Työ 2.0](#)" - ministère finlandais des Finances (en finnois), ([traduction automatisée en français](#))

⁴ Guide "[Le management à distance](#)" - Agence norvégienne de l'emploi public (en norvégien), ([traduction automatisée en français](#))

⁵ Dispositif "[All Roles Flex](#)" - Commission australienne de la fonction publique (en anglais), ([traduction automatisée en français](#))

⁶ Programme "[Lavoro agile](#)" - ministère Italien de l'Administration publique (en italien), ([traduction automatisée en français](#))

⁷ Guide "[Le management à distance en situation exceptionnelle](#)" - région Grand Est

Suggestions de lecture / bonnes pratiques :

"[Le management à distance - réflexions et perspectives](#)", réalisé par l'association des administrateurs des postes et télécommunications

"[Manager le travail à distance et le télétravail](#)", par Daniel Ollivier, Editions Cereso (avril 2019)

"<https://www.rhinfo.fr/actualites/guide-du-management-a-distance/>

"<https://www.myrhline.com/actualite-rh/manager-a-distance-bonnes-pratiques.html>

"<http://theconversation.com/les-six-pratiques-cles-pour-bien-manager-ses-equipes-en-teletravail->

[128251](#)

["https://www.journaldunet.com/management/ressources-humaines/1150567-management-a-distance-les-8-leviers-de-la-reussite/](https://www.journaldunet.com/management/ressources-humaines/1150567-management-a-distance-les-8-leviers-de-la-reussite/)

["https://www.bouyguestelecom-entreprises.fr/bblog/teletravail-4-regles-dor-pour-manager-a-distance/](https://www.bouyguestelecom-entreprises.fr/bblog/teletravail-4-regles-dor-pour-manager-a-distance/)

Source : https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/archives/036/036_0SP.html

- [Covid 19 : Faire face aux effets psychologiques de la crise Covid-19 : bonnes pratiques individuelles et collectives](#)

Source : Ministère de l'action et des comptes publics, 2020, 15 p.

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

Ce guide propose des fiches-outils réalisées par le réseau des psychologues du travail de la DGDDI : - Covid 19 – Quel impact psychologique et comment se préserver : les bonnes pratiques pour tous - Comment ajuster les relations managériales et l'organisation du travail ? Les pistes d'action pour les encadrants - COVID 19 – Travailler à distance durant le confinement

► HANDICAP

- [Covid-19 : Handicap - Le FIPHFP met en place deux aides pour accompagner les travailleurs handicapés pendant le confinement](#)

Dans le contexte de crise sanitaire actuelle, le Comité national du FIPHFP, réuni en séance exceptionnelle le 17 avril, a validé la mise en place de deux aides financières pour faciliter le travail à distance des travailleurs handicapés durant la période de confinement.

1. Equipement informatique des apprentis pendant la période de confinement liée à l'épidémie de Covid 19.

Cette période permet aux apprentis en activité chez les employeurs publics de continuer leur scolarité à distance.

2. Aide pour le travail à distance pendant la période de confinement liée à la l'épidémie de Covid 19.

Cette aide a pour objectif de favoriser le travail à distance pour les travailleurs handicapés qui ne sont pas habituellement en télétravail.

Source : <http://www.fiphfp.fr/Actualites-COVID-19/Actualites-COVID-19/COVID-19-Le-FIPHFP-met-en-place-deux-aides-pour-accompagner-les-travailleurs-handicapes-pendant-le-confinement>

► FORMATION

- [Covid-19 : Se former et s'informer à distance en période de confinement](#)

La gestion du travail à distance a bousculé nos habitudes professionnelles, mais les outils sont nombreux, les initiatives fourmillent... Et si l'on mettait à profit cette période pour s'informer, se perfectionner, se former ? Guides pédagogiques, documentations et bonnes pratiques, projets inspirants, e-formations... Voici une liste (non exhaustive) pour les agents et encadrants de la fonction publique.

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/se-former-et-sinformer-a-distance-periode-de-confinement>

- [Covid-19 : Se former à distance](#)

Plus de 460 MOOC gratuits, c'est autant d'opportunités de se former et de s'ouvrir de nouveaux horizons. Rendez-vous sur France Université Numérique pour en profiter.

www.fun-mooc.fr

- [Maintenir le lien avec les apprenants, une étape décisive pour le secteur de la formation](#)

Source : *Vision RH*, N°24 – avril 2020, <https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/frvisionrh/24>

Fortement impactés eux aussi par la crise sanitaire, les **organismes chargés de la formation** des agents publics ont dû rapidement **mettre entre parenthèses** leurs sessions en présentiel et **relever le défi** de proposer un maximum d'enseignements dans un format à distance.

Quelques administrations nationales avaient mis en œuvre récemment des **programmes innovants** qui leur permettent aujourd'hui de **répondre** un peu plus facilement à cette situation exceptionnelle.

Le déploiement à grande échelle peut révéler les **inégalités existantes** en termes d'appréhension et de connaissance des outils numériques. C'est pour disposer d'un **état des lieux** le plus précis possible et **adapter son offre** que l'**Italie** a lancé le dispositif « **Syllabus** », un **test d'évaluation** structuré en cinq rubriques (dont une pour les managers) qui permet à chacun d'accéder à un **plan de formation personnalisé**.

Une **stratégie globale** de la formation à distance pour l'ensemble du secteur public doit contribuer à une **meilleure coordination** des différents cursus. L'**Irlande** a fait ce choix avec son dispositif centralisé « **One Learning** ». Cette plateforme est accessible à **tous les agents** auxquels elle délivre un vaste ensemble de **sessions et cours interactifs**, que ce soit dans le domaine des compétences métier ou celui du développement personnel.

Il est important également que les nouvelles modalités de formation **partagent la dynamique** globale de transformation numérique. En **Allemagne**, le nouveau projet « **SIB** » (réseau social interne de l'administration fédérale) qui vise à faciliter et généraliser le travail collaboratif virtuel, comprend un volet dédié à l'**acquisition de connaissances**, dans lequel les offres des différents opérateurs ont vocation à s'intégrer progressivement.

De nombreux **supports** sont aujourd'hui utilisés afin de couvrir l'ensemble des besoins. En **Espagne**, l'État a opté pour la mise à disposition de nombreux **MOOCs** (1) pour délivrer les enseignements par blocs structurés

à ses agents. Une offre **uniquement dématérialisée** qui permet de suivre à son rythme. Si ces formations rencontrent un franc succès, une **étude récente** a toutefois montré certaines limites lorsque la thématique nécessite une **interaction**.

La technologie peut être mise au service de **méthodes alternatives d'apprentissage**. Ainsi, aux **Pays-Bas**, on déploie le « **virtual action learning** », un processus au cours duquel l'agent étudie - dans un **échange à distance** - ses propres actions ou expériences sous le **questionnement** d'un formateur, qui intervient comme un **tuteur** afin de l'aider à en améliorer la performance.

Voulant aller plus loin dans la **mise en situation** en faisant appel à des ressources encore peu utilisées dans ce domaine, le Gouvernement du **Royaume-Uni** s'intéresse particulièrement à l'« **immersive learning** », qui utilise la technologie de la **réalité augmentée**. Les responsables du projet éponyme mettent en avant les avantages d'une immersion qui serait une **réponse efficace** aux difficultés de concentration.

On pourrait sans doute être tenté de diminuer les formations telles que nous les connaissons, mais avec le risque de **perdre ce lien social** du groupe apprenant et la **force des réseaux** que les cours collectifs font vivre. La solution ne réside-t-elle pas alors pas dans une **approche mixte** :

- au **Danemark**, plusieurs structures publiques mettent en place des « **flipped classrooms** », un modèle inversé qui réduit la présence sur site à des exercices et travaux pratiques,
- en **Grèce**, l'école nationale d'Administration a dématérialisé une partie de son programme d'enseignement sous la forme d'« **open eClass** », accessible à distance.
- à **Singapour**, la part de formations sur site a déjà été **fortement réduite**. Tous les fonctionnaires ont accès à la plateforme learn.gov.sg qui regroupe tous les cours pouvant être proposés sur ce modèle. Les employeurs doivent accorder **4 heures par mois** sur le temps de travail, ce qui correspond à près de la moitié du volume horaire accordé pour se former.

¹ « *Massive Open Online Course* », cours en ligne, massif et ouvert.

Notes

En savoir plus sur ec.europa.eu (en anglais), (*traduction automatisée en français*)

Conseils : [se former et s'informer en période de confinement](#)

► **GESTION MANAGERIALE**

- [Covid-19 : Manager en période de crise](#)

Source : <https://www.anact.fr/coronavirus-manager-en-période-de-crise>, 08/04/2020

Préserver la santé des collaborateurs, organiser le travail, soutenir et réguler la charge au quotidien et préparer la phase de reprise sont 4 registres d'action prioritaires pour les managers en temps de crise. Des missions qui nécessitent qu'ils soient eux-mêmes accompagnés et soutenus... Des missions prioritaires qui nécessitent qu'ils soient eux-mêmes accompagnés et soutenus par leur direction.

- [Covid-19 : Guide « Travailler à distance en situation exceptionnelle »](#)

Source : Conseil départemental du Nord, Avril 2020

https://osmose.numerique.gouv.fr/upload/docs/application/pdf/2020-05/dir1/cd59_guide_du_travail_a_distance_en_situation_exceptionnelle.pdf?authKey=Y18yMTQzOTU2QjE1ODkyNzIxNjM0Njg6JDJhJDA0JC4uRnBoRkNjUm84cERxQU1TdEpJbGU4NXIBTUdUcFdoa0dpdnBhTVFsdks3RXovZVJxdzNP

- **Covid-19 : «Guide du management en situation de dé-confinement »**

Source : La région Grand Est, avec la délégation et à la modernisation de l'action publique (DIMAP) en collaboration avec son école des managers (Manag'Est)

Propose un guide du management en situation de déconfinement pour préparer au mieux la reprise avec leurs équipes.

https://osmose.numerique.gouv.fr/front/publicDownload.jsp?docId=42348667_DBFileDocument&authKey=Y18yMTQzOTY1OjE1OTE3MDg2NTM4NjM6JDJhJDA0JHRjb1NNOXF3UU1xaUluZlB2ZklXei5QRi5ERUFrbUtsSS01ETktILy41QjVJZUIPLzVky1Bh

- **Covid-19 : «Guide du management en situation de dé-confinement »**

Source : CIG Grande Couronne,

https://osmose.numerique.gouv.fr/front/publicDownload.jsp?docId=42366083_DBFileDocument&authKey=Y18yMTQzOTY1OjE1OTE3MTA2OTY5MDM6JDJhJDA0JDVnWi9GcDQ3TIR3cC9jZDBCcHZmQmU0ZS9aZGRxeUdRakxsQmtRVVc5R0VtaGgzVWtZcWVl

- **Covid-19 : Quelques pistes pour manager par temps de crise**

Source : Iderco.wordpress.com, 30/03/2020, Yves Clercq

<https://iderco.wordpress.com/2020/03/30/quelques-pistes-pour-manager-par-temps-de-crise-partie-2/>

Renforcer les liens de solidarité entre les équipes

Le psychiatre Frankl, quand il relate les conditions extrême dans lequel il a vécu en camp de concentration écrivait « l'intérêt n'était pas ce que la vie nous apportait mais ce que nous pouvions apporter à la vie »

Dans cette période particulière où les professionnels doivent à la fois gérer leur mission dans des conditions tendues et gérer aussi les tensions liées au confinement de leur famille, dans un contexte d'incertitude et un climat de peur entretenu par certains médias, il existe un certain risque de tension et de repli sur soi.

Dans un contexte où chaque professionnel développe une vision personnelle de la situation, le risque de démotivation et de tension est particulièrement accru.

C'est pour cela qu'ils ont particulièrement de sentir que les décisions prises par l'encadrement ne soient pas déconnectés de la réalité et prennent bien en compte la réalité du terrain.

Pour l'iderco, l'objectif n'est pas de convaincre l'équipe qu'il ou elle est bien en phase avec leur réalité, mais de le montrer.

- **Consulter les professionnels** sans leur donner l'impression que vous êtes perdu
- **Souligner ce qui marche**, les efforts collectifs : remercier régulièrement les professionnels, non pas des mercis généraux, dans le vide, mais des remerciements pour des actions et des efforts concrets que vous devez nommer
- **Faire aussi le point régulièrement sur ce qui ne va pas**, les axes d'efforts à mener, tout en veillant à ne pas décourager les professionnels et ne pas donner l'impression que vous les juger

A cet effet, il est sans doute nécessaire d'offrir des espaces d'échanges où les professionnels peuvent exprimer (dans un espace cadré) les difficultés et vider leur sac

- Un espace où ils peuvent réaliser qu'ils ne sont pas seuls
- Un espace où ils perçoivent que leur hiérarchie prend en compte les efforts fournis par chacun et le coût que ceux-ci peuvent avoir
- Un espace où l'expression de ces difficultés en collectif permet de construire ensemble des réponses aux problèmes quotidiens engendrés par la crise
- Un espace où les professionnels réalisent que les problèmes qui n'ont pas de solutions immédiates sont prises en compte par l'encadrement qui travaille à les résoudre.

Même si ces espaces collectifs peuvent paraître chronophage, prendre soin de la vie d'équipe en faisant le point collectivement sur les difficultés mais aussi les réussites est un point essentiel pour maintenir le moral dans une période temporaire dont on ne connaît pas la date de fin.

« L'intérêt, c'est que les collaborateurs réalisent qu'ils ont tous un peu la même angoisse, ce qui leur permet de relativiser. » Libérer la parole et échanger les bonnes pratiques crée du lien professionnel et développe des comportements d'entraide »

COMMUNIQUER DE MANIÈRE TRANSPARENTE et leur donner des outils pour comprendre la situation

Afin d'éviter, les rumeurs, la démobilisation et les conflits il est indispensable de COMMUNIQUER DE MANIÈRE TRANSPARENTE.

En période de crise, l'angoisse et l'incertitude peuvent très rapidement se transformer en suspicion généralisée « on nous cache tout on ne nous dit rien ».

Il est donc indispensable de travailler en équipe de direction pour déterminer qui communique quoi et comment.

La communication doit être transparente, précise et se baser sur des décisions actées.

Les équipes reconnaissantes de cette franchise et mieux informées seront plus aptes à renouveler sa confiance et s'engager malgré l'incertitude.

Une médecin Co nous disait la semaine dernière que de nombreux professionnels sont perdus face aux informations contradictoires, d'autant plus que les chaînes d'information continues qui abreuvent leurs auditeurs de messages anxiogènes et de polémiques incessantes, tournent en boucle dans de nombreux foyers.

Elle nous expliquait que régulièrement elle faisait un point info avec les équipes : chaque jour, suite au débriefing quotidien des équipes la psy, l'iderco et la medec, définissaient ensemble une thématique ; la medec prépare ensuite un petit topo de 5 minutes : le but est de rassurer, fédérer autour d'infos claires. L'anxiété étant aussi l'expression de l'incapacité à mettre des mots sur une réalité ces espaces n'ont pas seulement un intérêt scientifique mais aussi un intérêt pour apaiser et fédérer les équipes.

En conclusion : quand les équipes sont amenées à faire beaucoup d'efforts et de compromis pour faire face à un état de crise qui va durer dans le temps, il est indispensable que les professionnels sentent que leur encadrant les soutient. Ce soutien doit se faire dans un cadre : trop de paroles encourageantes pouvant générer l'effet contraire, les équipes entendant cet encouragement comme l'expression de l'inquiétude du cadre ! Les équipes ont plus besoin de sentir ce soutien que de l'entendre trop souvent. C'est aussi au travers de la cohésion de l'équipe d'encadrement que l'équipe trouvera la force de dépasser les obstacles.

<https://iderco.wordpress.com/2020/03/30/quelques-pistes-pour-manager-par-temps-de-crise-partie-2/>

- **[Covid-19 : la fonction publique en mode adaptation](#)**

Source : *Horizons publics*, 14/04/2020, <https://www.horizonpublics.fr/covid-19-la-fonction-publique-en-mode-adaptation>

"Une des grandes leçons de cette crise sans précédent est la démonstration de la capacité d'adaptation de la fonction publique. De la fonction publique hospitalière, bien évidemment, à la fonction publique d'État en passant par les collectivités territoriales, le service public a su s'adapter pour faire face à cette crise sans précédent. Immersion dans le quotidien de ces fonctionnaires sans lesquels la crise aurait été encore plus durement ressentie et témoignages de Directeurs généraux de service (DGS) en première ligne pour gérer la crise et préparer l'après-crise."

<https://www.horizonpublics.fr/covid-19-la-fonction-publique-en-mode-adaptation>

► DECONFINEMENT

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

Source : *Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Haut-Rhin*, 04/2020, 11 p.

<https://www.cdg68.fr/psychologue-du-travail/documentation-sur-la-prevention-des-risques-psychosociaux/>

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

- **Comment bien manager le retour au travail après le confinement**

Source : *Psychologies.com*, 16/04/2020

<https://www.psychologies.com/Actualites/Vie-pro/Comment-bien-manager-le-retour-au-travail-apres-le-confinement#xtor=CS2-6-%5B20-04-2020%5D-%5B12:30%5D-%5BManager-retour-au-travaildeconfinement%5D>

Après deux mois de confinement, de télétravail ou de chômage partiel, comment préparer le retour au travail de son équipe ? Attention à ne pas tomber dans la recherche de la performance à tout prix, prévient Adrien Chignard, psychologue du travail. Une équipe aura d'abord besoin d'un manager qui va permettre et inviter au sense making, c'est-à-dire à donner un sens collectivement à l'expérience qu'elle vient de vivre

- **Déconfinement : progressif, adapté localement ...et pas forcément le 11 mai**

Source : *Localtis*, 28/04/2020, https://www.banquedesterritoires.fr/deconfinement-progressif-adapte-localement-et-pas-forcement-le-11-mai?pk_campaign=newsletter_hebdo&pk_kwd=2020-04-30&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_hebdo

"Ecoles, entreprises, commerces, loisirs, déplacements, rassemblements... Edouard Philippe a listé ce 28 avril les règles qui prévaudront pour le déconfinement envisagé à partir du 11 mai. Mais en prévenant d'emblée : cette date du 11 mai n'est ni certaine ni absolue. Elle ne vaudra ni pour toutes les activités, ni pour tous les territoires, en tout cas pas de la même façon. Cette "stratégie nationale du plan de déconfinement" présentée devant les députés inclut une large mise à disposition de masques et la constitution de "brigades" de repérage des cas contacts devant se faire tester. L'Etat compte clairement sur les collectivités pour la mise en œuvre de ce plan."

II) VEILLE JURIDIQUE CLASSIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

- **LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE – APPRENTISSAGE : Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non-industriel et commercial**

Ce décret modifie les dispositions réglementaires du code du travail relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial afin de tirer les conséquences du [III de l'article 18 de la loi n° 2019-828](#) de transformation de la fonction publique qui ouvre le champ de ces dispositions aux administrations ne disposant pas de la personnalité morale, de l'article 63 de cette même loi qui assure la cohérence du dispositif avec le secteur privé concernant les rémunérations des apprentis. Les organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale sont désormais concernés par ces dispositions. Le décret permet ainsi un alignement de la rémunération des apprentis du secteur public sur celle du secteur privé.

Il assouplit également les conditions de majorations des rémunérations et ajuste les dispositions relatives au conventionnement avec une entreprise du secteur privée ou une autre administration en cohérence avec les dispositions applicables au secteur privé. L'objectif de ce décret reste de renforcer le développement de

l'apprentissage dans la fonction publique.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Les dispositions des articles 3 et 4 s'appliquent uniquement aux contrats conclus à compter de l'entrée en vigueur du décret.

Référence : [Décret n°2020-478 du 24 avril 2020](#)

- [LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE - 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.

Ils ont donc la possibilité de cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps et bénéficient ainsi d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir leur rémunération suspendue.

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

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

Mise en place d'un temps partiel annualisé pour les agents publics civils élevant un enfant de moins de trois ans et modalités de mise en œuvre.

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

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

Source : [Décret n°2020-467 du 22 avril 2020 - NOR: CPAF2002979D](#)

- [LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE - HANDICAP – Décret n°2020-420 du 9](#)

[avril 2020 modifiant le décret n°2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#)

Ce décret actualise les références figurant dans le [décret n° 2006-501 du 3 mai 2006](#) relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique afin de tirer les conséquences de l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique qui a introduit les dispositions du [code du travail](#) relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique au sein du statut général des fonctionnaires.

Il précise également les deux délais s'imposant aux employeurs publics et relatifs à la date de dépôt de la déclaration et la date de comptabilisation de leurs effectifs.

Enfin, il supprime la référence aux sections du fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Publics concernés : ensemble des administrations assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en application de l'[article 33 de la loi n° 83-634](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Source : [Décret n°2020-420 n°0089 du 11 avril 2020 -](#)

- [POSITION D'ACTIVITE – Décret n°2020-436 du 15 avril 2020 modifiant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'Etat](#)

Ce qui change pour les agents en position normale d'activité (PNA) avec la loi de transformation de la [#fonctionpublique](#) et la publication récente du décret modifiant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'État

Les fonctionnaires en PNA, affectés en dehors de leur périmètre statutaire, le sont désormais pour une période de 3 ans qui peut être renouvelée à la demande de l'administration d'accueil.

L'objectif ? Rendre la PNA plus attractive et encourager les mobilités entre ministères. Le décret prévoit également des mesures pour sécuriser le parcours des agents et garantir les conditions du retour dans leur administration d'origine.

Les agents affectés hors de leur ministère à l'occasion d'une réorganisation de leur service ne sont pas concernés par ces nouvelles dispositions et pourront continuer à demander des PNA sans limitation de durée.

Source : [Décret-2020-du 15 avril 2020 modifiant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'Etat](#)

- [Arrêté du 20 avril relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique](#)

Article 1 - Des allocations pour la diversité dans la fonction publique peuvent être attribuées aux personnes préparant un ou plusieurs concours donnant accès à un emploi permanent de la fonction publique de catégorie A ou B, ainsi qu'à un emploi en qualité de magistrat.

Article 2 - Le nombre et le montant des allocations sont fixés chaque année par le ministre chargé de la fonction publique.

Les allocations sont attribuées par les préfets de région, dans le cadre d'un contingent régional qui leur est notifié chaque année par le même ministre.

Article 3 - Les personnes éligibles au dispositif sont les étudiants inscrits dans un cursus d'études supérieures visant expressément à la préparation d'un ou plusieurs concours mentionnés à l'article 1er, et notamment ceux qui sont inscrits dans les instituts de préparation à l'administration générale et les centres de préparation à l'administration générale.

Peuvent également en bénéficier les personnes inscrites auprès d'un organisme de préparation aux concours mentionnés à l'article 1er en dehors d'un cursus d'études supérieures.

Les agents publics sont exclus du bénéfice de ces allocations.

Article 4 - Les allocations sont attribuées selon les critères suivants :

1° Les ressources dont disposent les candidats ou leur familles. Ces ressources ne doivent pas dépasser les plafonds fixés chaque année par le ministre chargé de l'enseignement supérieur pour l'attribution d'une bourse d'enseignement supérieur échelon zéro ;

2° Les résultats des études antérieures des candidats, appréciés en tenant compte des mérites des personnes concernées et de chaque situation particulière, notamment en considération des difficultés spécifiques d'ordre matériel, familial ou social rencontrées.

Sur la base de ces critères d'attribution, le préfet opère une sélection entre les dossiers.

Article 5 - Les allocations sont accordées après examen par une commission présidée par le préfet de région, ou son représentant, et dont les membres sont désignés par celui-ci.

Le bénéfice de ces allocations ne peut être accordé qu'une seule fois. A titre exceptionnel, le préfet peut renouveler ce bénéfice une seule fois, compte tenu des résultats obtenus au concours préparé et, le cas échéant, de la situation particulière du demandeur.

Article 6 - Par dérogation aux articles 4 et 5, les élèves des classes préparatoires intégrées ou des classes préparatoires "égalité des chances" bénéficient de droit de l'allocation, sous réserve d'en faire la demande auprès de leur école ou de leur établissement.

L'école ou l'établissement transmet la liste des élèves demandeurs au préfet de région compétent, au plus tard dans le mois suivant le début de la scolarité.

Article 7 - Le versement de l'allocation est subordonné à la participation assidue, par le bénéficiaire, à la préparation pour laquelle l'allocation a été accordée.

Le bénéficiaire prend l'engagement de se présenter, à l'issue de la préparation, aux épreuves d'admissibilité du concours pour lequel l'aide de l'Etat lui a été accordée.

A défaut, le bénéficiaire rembourse au Trésor public les sommes perçues au titre de cette allocation.

Article 8 - [L'arrêté du 5 juillet 2007](#) modifié relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique est abrogé.

Référence : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041817258>

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

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Haut-Rhin, 04/2020, 11 p.
<https://www.cdg68.fr/psychologue-du-travail/documentation-sur-la-prevention-des-risques-psychosociaux/>

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

2) JURISPRUDENCE

- **Faits reprochés à un agent excédant le comportement normal d'un agent public – Faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions**

Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale ".

En premier lieu, d'une part, les dispositions précitées instituent en faveur des fonctionnaires ou des anciens fonctionnaires qui font l'objet de poursuites pénales une protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général ou si les faits en relation avec les poursuites ont le caractère d'une faute personnelle. A cet égard, une faute commise par un fonctionnaire ou agent public qui, eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci est d'une particulière gravité doit être regardée comme une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle soit refusée à l'agent, alors même que, commise à l'occasion de l'exercice des fonctions, elle n'est pas dépourvue de tout lien avec le service.

D'autre part, en principe, l'autorité de la chose jugée au pénal ne s'impose à l'administration comme au juge administratif qu'en ce qui concerne les constatations de fait que les juges répressifs ont retenues et qui sont le support nécessaire du dispositif d'un jugement devenu définitif, tandis que la même autorité ne saurait s'attacher aux motifs d'un jugement de relaxe tirés de ce que les faits reprochés ne sont pas établis ou de ce qu'un doute subsiste sur leur réalité. Il appartient, dans ce cas, à l'autorité administrative d'apprécier si les mêmes faits sont suffisamment établis et, dans l'affirmative, s'ils justifient l'application d'une sanction administrative. Il n'en va autrement que lorsque la légalité de la décision administrative est subordonnée à la condition que les faits qui servent de fondement à cette décision constituent une infraction pénale, l'autorité de la chose jugée s'étendant alors exceptionnellement à la qualification juridique donnée aux faits par le juge pénal.

En l'espèce, M. C. a eu une altercation avec un de ses collègues alors qu'il se trouvait dans les vestiaires du personnel et qu'à cette occasion, il a tenu des propos injurieux et engagé une confrontation physique. Ces faits, qui excèdent le comportement normal d'un agent public, revêtent, compte tenu de leur nature et de l'animosité exprimée par M. C, le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, alors même qu'ils sont intervenus sur son lieu de travail avec un collègue de travail. Par suite, M. C. n'est pas fondé à soutenir que les premiers juges et le président de la communauté de communes ont commis une erreur

d'appréciation en estimant qu'il avait commis une faute personnelle détachable du service faisant obstacle au bénéfice de la protection instituée par les dispositions précitées de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983.

[CAA de NANCY N° 19NC00382 - 2020-02-25](#)

- [Refus de renouvellement fautif après une restructuration de service](#)

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

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

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

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

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

[CAA de VERSAILLES N° 18VE01094 - 2020-02-13](#)

- [Un agent non titulaire d'une collectivité locale qui refuse le renouvellement de son contrat ne peut bénéficier d'indemnités chômage](#)

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

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

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

En l'espèce, l'employeur a proposé à M. A..., par lettre datée du 8 novembre 2016, de le maintenir en fonction au terme de son contrat à durée déterminée prévu le 15 décembre 2016 pour une nouvelle période d'un an. Par

courrier du 15 novembre 2015, l'intéressé a cependant refusé le renouvellement de son contrat, sans mentionner un quelconque motif justifiant cette décision.

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

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

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

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

Par suite, en indiquant sur l'attestation d'employeur litigieuse que M. A... avait refusé de renouveler son contrat à son initiative, la métropole Nice Côte d'Azur a donné l'exact motif de la fin de la relation contractuelle avec l'intéressé, ne l'a privé d'aucun droit, et n'a commis aucune erreur de droit en refusant de modifier cette indication...

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

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>