



MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

VIGIE

Juin-juillet-août 2020
n° 123

 Rechercher

 Archives

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR LA DGAFP

EDITO

La DGAFP fête ses 75 ans et accueille une nouvelle Directrice générale



Chères lectrices, chers lecteurs,

Depuis le dernier numéro, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique a fêté ses 75 ans.

Créée au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale par ordonnance du 9 octobre 1945, la Direction de la fonction publique est devenue en 1959, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Sa mission principale était alors de concevoir et de mettre en œuvre une politique d'ensemble de la fonction publique en France pour aider à la reconstruction du pays en dotant les agents publics de nouveaux outils.

Aujourd'hui, la DGAFP est garante de l'application cohérente du droit de la fonction publique, garantissant ainsi l'unité de la fonction publique, colonne vertébrale de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements de santé.

En sa qualité de DRH de l'Etat, consacrée par le décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016, elle est également responsable de l'animation et du suivi du dialogue social. Elle accompagne la mise en œuvre des chantiers interministériels en matière de ressources humaines pour l'ensemble de la fonction publique, tels que la professionnalisation et le pilotage accrus de la gestion des ressources humaines. Elle veille ainsi à diffuser largement la doctrine et les bonnes pratiques et poursuit ce faisant la transformation et modernisation de la fonction publique, pour la rendre toujours plus efficace, exemplaire et socialement responsable.

Elle apporte également aux administrations une expertise en matière de rémunération, de retraites, de temps de travail et d'action sociale et exerce sa tutelle sur les écoles administratives interministérielles.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pilotée par la DGAFP en lien avec la Direction générale des collectivités territoriales et la Direction générale de l'offre de soins, a donné aux 5,5 millions d'agents publics de nouveaux moyens d'exercer pleinement leurs missions : promotion d'un dialogue social plus stratégique et réactif, simplification de la gestion des ressources humaines dotée de nouveaux leviers managériaux, transparence et équité du cadre de gestion des agents publics, promotion de la mobilité et accompagnement aux transitions professionnelles vers le secteur privé ou encore renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. A la fin de l'année 2020, ce sont trente-cinq décrets d'application qui ont été publiés, dont dernièrement les décrets sur les compétences des commissions administratives paritaires et les comités sociaux d'administration ou encore l'ordonnance portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique. Au-delà de l'important travail de conception et de modification du cadre juridique, la DGAFP a engagé avec l'ensemble des ministères des actions visant l'appropriation des dispositifs, l'accompagnement de leur mise en œuvre et la construction de doctrines partagées au niveau interministériel.

Le 22 octobre dernier, les 173 agents de la DGAFP ont accueilli leur nouvelle Directrice générale, Mme Nathalie Colin, préfète, nommée lors du Conseil des ministres du 21 octobre, qui poursuivra en 2021 les nombreux chantiers déjà lancés :

renforcer la capacité de l'Etat à adapter ses modes de fonctionnement suite à la crise sanitaire, améliorer les recrutements et favoriser

l'égalité des chances dans la fonction publique, notamment grâce à une modernisation du recrutement et de la formation de la haute fonction publique, faire évoluer les compétences et la construction des parcours professionnels pour renforcer l'attractivité de la fonction publique et favoriser la proximité avec les territoires grâce un plan de déconcentration des principaux leviers managériaux.

Par ailleurs, la DGAFP poursuivra la mise en œuvre de la transformation de la fonction publique, notamment par le biais d'un nouveau cadre juridique pour développer la négociation collective, et accompagnera la réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

L'ensemble du comité de rédaction de Vigie souhaite à ses plus de 27 600 lectrices et lecteurs d'excellentes fêtes de fin d'année.

Nota : Compte tenu des circonstances actuelles, le calendrier de parution de Vigie est momentanément modifié mais soyez assurés que l'équipe reste mobilisée pour vous informer des dernières évolutions en matière de droit de la fonction publique.

SOMMAIRE

Statut général et dialogue social

◆ Modification de la loi de transformation de la fonction publique liée à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ◆ Mise en place des comités d'agence et des conditions de travail dans les agences régionales de santé ◆ Covid-19 : une circulaire du Premier ministre précise les règles applicables aux agents publics dans le contexte de crise sanitaire ◆ Instauration de l'entretien professionnel dans la fonction publique hospitalière ◆ Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire doit être fondé sur son inaptitude à exercer les fonctions qui lui sont confiées mais seulement si ces fonctions correspondent à son grade, contrairement à l'agent contractuel dont l'aptitude doit porter sur l'ensemble des fonctions pour lesquelles il a été recruté ◆ Un agent public, victime de propos diffamatoires en lien avec l'exercice de ses fonctions, peut demander la protection fonctionnelle y compris si les faits se sont déroulés dans le cadre d'une campagne électorale sans lien avec son activité professionnelle ◆ Un agent public peut demander la protection fonctionnelle suite à un différend survenu dans l'exercice du service avec un de ses supérieurs hiérarchiques, dès lors que les actes de ce dernier sont insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Cependant, le principe d'impartialité fait obstacle à ce que le supérieur hiérarchique mis en cause à raison de tels actes puisse régulièrement statuer sur cette demande, quand bien même il serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision ◆ Le Gouvernement encourage les mobilités circulaires entre les secteurs public et privé sous réserve d'un encadrement déontologique strict ◆ Un an après la publication de la loi de transformation de la fonction publique : point d'étape de son application ◆ Données statistiques sur l'évolution de l'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2018

Statuts particuliers

◆ Un décret distingue les procédures disciplinaires applicables aux enseignants et aux étudiants dans les établissements publics d'enseignement supérieur ◆ Conditions de la promotion ou de l'avancement des policiers municipaux en cas d'acte de bravoure, blessure grave ou décès dans l'exercice de leurs missions ◆ Le taux de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels est revalorisé.

Recrutement et formation

◆ Les modalités d'organisation des concours nationaux à affectation locale sont précisées ◆ Covid-19 : un décret permet la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration obligatoire en raison de la crise sanitaire ◆ Précisions sur la contribution versée par le Centre national de la fonction publique territoriale aux centres de formation d'apprentis ◆ Transformation de la fonction recrutement ◆ Statistiques relatives aux recrutements de fonctionnaires de l'Etat en 2018 ◆ Statistiques relatives aux nouveaux apprentis dans la fonction publique pour l'année 2019 ◆ Publication de 10 fiches actions pour améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants

Carrières et parcours professionnels

◆ Les modalités du détachement d'office des fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique sont précisées par décret

Rémunérations, temps de travail et retraite

◆ Un décret fixe les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux personnels exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ◆ Les agents publics territoriaux pourront, en 2020, déposer jusqu'à soixante-dix jours sur leur compte épargne-temps ◆ Covid-19 : les agents de la fonction publique hospitalière pourront épargner davantage de jours sur leur compte épargne-temps en 2020, à l'instar des agents publics territoriaux et de l'Etat ◆ Les règles applicables aux fonctionnaires recrutés dans des emplois permanents à temps non complet dans la fonction publique hospitalière sont précisées par décret ◆ Au 1er janvier 2021, les agents publics hospitaliers pourront demander la monétisation de jours placés sur un compte épargne-temps à partir de quinze jours épargnés et le montant forfaitaire de ces jours sera revalorisé ◆ Covid-19 : versement d'une prime exceptionnelle en faveur des agents publics et apprentis des établissements publics de santé mobilisés pour faire face à l'épidémie ◆ Covid-19 : versement d'une prime exceptionnelle en faveur des agents publics et apprentis mobilisés pour faire face à l'épidémie ◆ Covid-19 : Indemnisation et majoration de la rémunération des heures supplémentaires réalisées pendant la crise sanitaire par les agents relevant de la fonction publique hospitalière et par certains agents civils relevant du ministère des Armées ◆ Modification de certaines modalités d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables aux fonctionnaires de l'Etat ◆ Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour le corps des attachés statisticiens de l'Institut national de la statistique et des études économiques ◆ Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au corps des techniciens de laboratoire des écoles nationales supérieures des mines du ministère des finances ◆ Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les directeurs des instituts régionaux d'administration et les directeurs des études et des stages des instituts régionaux d'administration ◆ Publication d'une note statistique sur les salaires dans la fonction publique de l'Etat ◆ Publication d'une note statistique sur les salaires dans la fonction publique territoriale

Politiques sociales

◆ Mise en place d'une mesure exceptionnelle relative à la prestation d'action sociale interministérielle "chèque-vacances" dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 ◆ Publication d'un décret précisant le régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ◆ La prestation d'action sociale interministérielle « CESU – garde d'enfant 0/6 ans » est simplifiée

Encadrement supérieur

◆ Clarification de la procédure de recrutement des directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours ◆ Liste des emplois de direction relevant de la direction générale des finances publiques pouvant être occupés par des agents n'ayant pas la qualité de fonctionnaire ◆ L'administration dispose d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle elle a eu connaissance de la rupture de l'engagement décennal de servir d'un ancien élève de l'École nationale d'administration pour lui réclamer le versement d'une indemnité

Légistique et procédure contentieuse

◆ Bilan de l'application des lois au 31 mars 2020 ◆ Le portail d'accès au droit Légifrance fait peau neuve

Transformation publique

◆ Un décret encadre la mise à disposition du public et la délivrance de copies aux tiers des décisions des juridictions judiciaires et administratives ◆ Modification de l'autorité ministérielle de rattachement des directions départementales interministérielles ◆ Une circulaire précise les modalités de la généralisation du droit de dérogation accordé aux préfets ◆ La Caisse des dépôts lance PEP's, sa nouvelle plateforme de gestion des retraites pour les employeurs publics

STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL



Modification de la loi de transformation de la fonction publique liée à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne modifie entre autres la loi n° 2019-828 du 6 août 2020 de transformation de la fonction publique.

Cette loi prévoit des dispositions concernant les trois versants de la fonction publique notamment sur la transformation des

CDD en CDI, la mise à disposition, à titre gratuit, d'agents publics, dont les agents territoriaux, auprès des établissements de santé ou médico-sociaux et la possibilité pour le médecin de prévention de procéder à des tests de dépistage du Covid avec un protocole défini par un arrêté du ministère chargé de la santé, disposition qui vient donc modifier la loi de transformation de la fonction publique.

Références

- *Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne*



Mise en place des comités d'agence et des conditions de travail dans les agences régionales de santé

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 7, modifie l'article L. 1432-11 du code de la santé publique, qui instaure dans chaque agence régionale de santé (ARS) **un comité d'agence et des conditions de travail, issu de la fusion du comité d'agence et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**. Cette nouvelle instance, dont les missions sont définies par cet article, sera compétente à l'égard de l'ensemble des personnels de l'agence, les ARS présentant la spécificité d'employer à la fois des fonctionnaires et agents publics et des salariés de droit privé soumis au code du travail.

L'article L. 1432-11 précité prévoit en outre, dans les ARS dont les effectifs sont au moins égaux à un seuil fixé par un décret en Conseil d'Etat à 200, la création d'une **commission spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** au sein du comité d'agence et des conditions de travail. Dans les ARS dont les effectifs sont inférieurs à deux-cents, cette commission peut également être créée au sein du comité, lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

Il clarifie également les attributions du **comité national de concertation des ARS** en indiquant que celui-ci connaît des questions intéressant l'ensemble des personnels des ARS, et non plus les seules questions communes aux ARS, en prévoyant notamment que le comité débat de l'organisation

générale de l'ensemble des agences et de leurs activités.

Par ailleurs, cet article prévoit qu'un accord peut mettre en place des **représentants de proximité** dans chaque ARS.

Le décret n° 2020-943 du 29 juillet 2020 relatif à la fusion des instances représentatives du personnel dans les agences régionales de santé est pris en application de l'article L. 1432-11 précité et modifie plusieurs dispositions réglementaires du code de la santé publique, notamment pour y intégrer de récentes modifications du code du travail telles que la suppression des délégués du personnel, la mise en place de représentants de proximité et la désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le décret précise **les attributions, les modalités d'élection, de composition, d'organisation et de fonctionnement du comité d'agence et des conditions de travail**. Outre la fixation du seuil de création obligatoire de la **commission santé, sécurité et conditions de travail** au sein du comité d'agence et des conditions de travail à deux-cents effectifs, il détermine l'articulation des compétences du comité d'agence et des conditions de travail avec ladite commission ainsi que, pour les salariés de droit privé plus spécifiquement, avec celles des représentants de proximité mis en place dans les sites et antennes d'une ARS et des délégués syndicaux.

En ce qui concerne les **missions du comité, elles reprennent les missions auparavant dévolues au comité technique et au CHSCT**, tout en procédant à des adaptations, telles que la présentation du rapport social unique (RSU) prévu à l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique précitée à la place du bilan social.

Le décret détermine les **modalités d'élection et de désignation des membres** du comité d'agence et des conditions de travail : il prévoit notamment que le vote sera exclusivement organisé soit par correspondance soit par voie électronique selon les modalités fixées par le décret n° 2011-595 du 26 mai 2011 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique de l'Etat.

Les **modalités de composition** du comité sont également précisées. Ainsi, le comité est composé de deux collèges : le premier collège concerne les fonctionnaires, agents de droit public et agents contractuels de droit public, le second les personnels de droit privé. Le décret fixe donc, en fonction des effectifs de chaque agence, le nombre de représentants de chaque collège ; ce nombre étant au moins égal à un titulaire et un suppléant. Par ailleurs, le comité peut créer des commissions, pour la gestion des activités sociales et culturelles ou pour l'examen de réclamations individuelles traitant des situations particulières des salariés de droit privé.

Le décret définit ensuite la **composition de la commission santé, sécurité et conditions de travail**. Comme pour le comité d'agence, le nombre de ses représentants du personnel est fonction des effectifs de l'agence et proportionnel aux effectifs de chacun des collèges. Les représentants sont désignés par les organisations syndicales représentées au sein du comité parmi ses membres titulaires ou suppléants. Au moins un membre est désigné par le collège des salariés de droit privé.

Le décret fixe les **modalités de fonctionnement** de la

nouvelle instance. Celle-ci se réunit au moins une fois tous les deux mois sur convocation de son président, à son initiative, ou, dans le délai maximum d'un mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Au moins quatre réunions annuelles traitent des questions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail. Le décret détaille les règles spécifiques applicables aux réunions du comité ou de la commission spécialisée, consacrées aux questions de santé, sécurité et conditions de travail : il précise ainsi les conditions dans lesquelles le président de l'instance peut faire appel à un expert habilité afin qu'il soit entendu sur un point inscrit à l'ordre du jour. Il prévoit la participation du médecin du travail et de l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité à ces réunions et la possibilité pour l'assistant social du personnel d'être entendu par le comité ou la commission spécialisée. Il précise de plus que les membres de la représentation du personnel et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'une formation de cinq jours nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Enfin, le décret modifie certaines des **dispositions applicables au comité national de concertation des ARS**. Il précise notamment les conditions dans lesquelles un accord-cadre peut être négocié au sein du comité national de concertation puis, après son adoption, décliné dans chaque ARS. Concernant les modalités de fonctionnement du comité national, le décret instaure ainsi une procédure de nouvelle délibération de l'instance en cas d'avis unanimement défavorable des représentants du personnel présents sur un projet de texte, à l'instar de celle existant dans les autres instances collectives de dialogue social de la fonction publique de l'Etat.

Le décret du 29 juillet 2020 entrera en vigueur à compter de la mise en place des comités d'agence et des conditions de travail qui interviendra au 1^{er} janvier 2021. La publication du décret est donc suivie de la tenue, cet automne, des élections des représentants du personnel des nouveaux comités d'agence et des conditions de travail des ARS.

Références

- [Décret n° 2020-943 du 29 juillet 2020 relatif à la fusion des instances représentatives du personnel dans les agences régionales de santé](#)
- [Loi n° 2019-929 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)



Covid-19 : une circulaire du Premier ministre précise les règles applicables aux agents publics dans le contexte de crise sanitaire

Le 1^{er} septembre 2020, le Premier ministre a publié une circulaire précisant les nouvelles règles applicables aux agents publics de l'Etat et de ses établissements publics compte tenu de l'évolution de l'épidémie de Covid-19.

Dans un contexte d'aggravation de la crise sanitaire, le Premier ministre a appelé à l'exemplarité de l'Etat en matière de protection de la santé et de la sécurité des agents et des

usagers du service public à travers différentes mesures visant à assurer une continuité du service public et à contribuer à la relance économique du pays.

En premier lieu, le port du masque est rendu obligatoire pour tous les agents publics dans les espaces partagés et clos à compter du 1^{er} septembre 2020.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre du nouveau protocole national élaboré par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle le 31 août 2020. Ce protocole découle d'un avis du Haut Conseil de la santé publique (HCSP), publié le 14 août 2020, relatif à la transmission du virus par aérosols, dans lequel le HCSP recommande le port systématique de masques dans tous les lieux clos publics et privés collectifs. Il se substitue au protocole national de déconfinement.

Cette mesure connaît deux dérogations : les personnes en situation de handicap sont dispensées de porter un masque sous réserve de la production d'un certificat médical le justifiant ; des adaptations à l'obligation du port permanent du masque peuvent également être mises en œuvre, le cas échéant, afin de tenir compte des besoins spécifiques de certains services.

En deuxième lieu, l'organisation du travail est adaptée afin de permettre aux administrations de remplir pleinement leurs missions au soutien de la relance de l'activité du pays.

Le télétravail constitue une modalité d'organisation du travail essentielle dans la période de crise sanitaire liée au Covid-19. Il doit être encouragé et sa mise en œuvre modulée en fonction de la situation épidémiologique et des nécessités du service, dans le respect des dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 qui l'organise.

En troisième et dernier lieu, une attention particulière est portée aux agents présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus.

L'article 2 du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020, pris pour l'application du I de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, redéfinit la liste des personnels dits « vulnérables » précédemment établie par le Haut Conseil de la santé publique (HCSP) le 19 juin 2020.

Les agents identifiés comme vulnérables au sens des dispositions de ce décret sont placés en télétravail. Toutefois, si le télétravail n'est pas possible, ils sont placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) sur production d'un certificat d'isolement délivré par un médecin.

Pour les autres agents présentant une vulnérabilité au sens de l'avis du Haut Conseil de la santé publique, le télétravail doit être privilégié lorsque les missions s'y prêtent. Toutefois, si le télétravail est possible mais qu'une reprise du travail en présentiel est décidée par le chef de service, l'agent bénéficie de conditions d'emploi aménagées, notamment la mise à disposition de masques chirurgicaux et un aménagement de son poste de travail (ex. bureau dédié, écran de protection).

Les agents dont les missions ne peuvent être exercées en télétravail et qui, malgré les mesures mises en place par leurs employeurs, estiment ne pas pouvoir reprendre leur activité en présentiel, doivent justifier leur absence du service en sollicitant, sous réserve des nécessités du service, la prise de congés annuels, de jours de récupération du temps de travail ou encore de jours du compte épargne-temps.

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques est chargée de mettre en place un dispositif de suivi régulier de la situation de ces orientations dans les différents départements ministériels.

Références

- *Circulaire n° 6208/SG du 1er septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de covid-19*
- *Présentation de la circulaire sur le portail de la fonction publique*
- *Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*
- *Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020*
- *Avis du Haut Conseil de la santé publique du 19 juin 2020 relatif à la reprise d'activité des personnes à risque de forme grave de Covid-19*
- *Procédure nationale pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 / Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 31 août 2020*



Instauration de l'entretien professionnel dans la fonction publique hospitalière

Le décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière précise les modalités de l'évaluation des fonctionnaires au sein de la fonction publique hospitalière. Ce décret instaure, pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires hospitaliers, l'entretien professionnel, en lieu et place de la

notation comme prévu à l'article 27 de la loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a modifié l'article 65 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Il fixe les modalités selon lesquelles il est réalisé ainsi que les conditions dans lesquelles il est pris en compte, notamment pour l'avancement de grade.

Un premier chapitre est consacré à l'évaluation des agents titulaires de la fonction publique hospitalière et le second est consacré à l'évaluation des personnels de direction. Ce décret détermine les règles dans lesquelles le compte rendu de l'évaluation est pris en compte pour l'avancement de grade et la détermination de certains régimes indemnitaires.

L'évaluation fera l'objet d'un bilan national qui sera présenté annuellement par le directeur général du Centre national de gestion au comité consultatif national.

Ce décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et s'applique aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

Un arrêté intégrant les modifications introduites par l'article 12 du décret modifiant l'arrêté du 1^{er} septembre 2005 relatif aux modalités d'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 précitée a également été publié et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Références

- [Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière](#)
- [Arrêté du 12 juin 2020 modifiant l'arrêté du 1er septembre 2005 relatif aux modalités d'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#)



Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire doit être fondé sur son inaptitude à exercer les fonctions qui lui sont confiées mais seulement si ces fonctions correspondent à son grade, contrairement à l'agent contractuel dont l'aptitude doit porter sur l'ensemble des fonctions pour lesquelles il a été recruté

M. A...B... a été recruté en 2009 par la commune d'Ouveillan pour occuper le poste de secrétaire de mairie. Deux mois plus tard, il a été nommé adjoint administratif territorial de deuxième classe stagiaire. Il a été titularisé au même grade l'année suivante. Le maire de la commune, estimant sa manière de servir insatisfaisante, l'a affecté dans deux services différents en 2011 puis 2014, avant de finalement prononcer son licenciement pour insuffisance professionnelle en 2015.

M. A... B... a demandé au tribunal administratif de Montpellier d'annuler l'arrêté par lequel le maire de la commune d'Ouveillan a prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle. Il lui a également demandé d'enjoindre le maire de la commune de procéder à sa réintégration. Par un jugement n° 1600187 du 16 novembre 2017, le tribunal administratif de Montpellier a annulé l'arrêté et enjoint le maire de réintégrer M. A... B... La commune d'Ouveillan a formé un appel contre ce jugement qui a été rejeté par la cour administrative d'appel (CAA) de Marseille ; par un pourvoi en cassation, la commune d'Ouveillan a demandé au Conseil d'Etat d'annuler l'arrêt de la CAA de Marseille.

Dans sa décision, le Conseil d'Etat précise le principe selon lequel le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement « les fonctions pour lesquelles il a été engagé, s'agissant d'un agent contractuel », ou « correspondant à son grade s'agissant d'un fonctionnaire ». **Ainsi, le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un fonctionnaire est fondé sur l'inaptitude de l'agent à assurer les missions incombant à son grade et non à son emploi, conformément à la distinction opérante en droit de la fonction publique**

française entre le grade et l'emploi. De plus, « ce licenciement ne peut pas être fondé sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions ».

Le statut des adjoints administratifs territoriaux prévoit que ces derniers peuvent être chargés du secrétariat d'une mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants. Or, la commune d'Ouveillan comportant plus de 2 000 habitants, le grade de M. A... B... ne lui permettait pas d'exercer des fonctions de secrétaire de mairie dans cette commune.

M. A... B... étant fonctionnaire, son licenciement pour inaptitude professionnelle ne peut être fondé que sur des éléments révélant son inaptitude à exercer des fonctions correspondant à son grade. **Les fonctions dans l'exercice desquelles des manquements lui ont été reprochés ne correspondent pas à son grade, le Conseil d'Etat a estimé que l'insuffisance professionnelle en raison de ces manquements devait être écartée.**

Le Conseil d'Etat précise également que « lorsque la manière de servir d'un fonctionnaire exerçant des fonctions qui ne correspondent pas à son grade le justifie, il appartient à l'administration de mettre fin à ses fonctions. Une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé de nouvelles fonctions correspondant à son grade durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ces fonctions peut, alors, être de nature à justifier légalement son licenciement ». En l'espèce, le Conseil d'Etat partage les conclusions de la CAA de Marseille selon lesquelles les autres manquements reprochés à M. A... B... dans l'exercice des fonctions qu'il a exercées depuis 2011 et jusqu'à son licenciement n'ont pas été établis.

Dès lors, le Conseil d'Etat estime que la CAA de Marseille n'a pas commis d'erreur de qualification juridique en écartant l'insuffisance professionnelle de M. A... B...

Références

- *Conseil d'Etat, 9 juin 2020, n° 425620*



Un agent public, victime de propos diffamatoires en lien avec l'exercice de ses fonctions, peut demander la protection fonctionnelle y compris si les faits se sont déroulés dans le cadre d'une campagne électorale sans lien avec son activité professionnelle

Mme A..., fonctionnaire territoriale, est employée au sein d'une intercommunalité. Alors qu'elle s'était portée candidate aux élections municipales de sa commune, elle prétend avoir été victime de propos diffamatoires tenus publiquement, pendant la campagne électorale, par le représentant d'une liste adverse sur laquelle figurait le président de l'intercommunalité qui l'employait. Ces propos l'accusaient d'avoir obtenu son emploi par favoritisme et d'avoir manqué de gratitude envers son employeur. Mme A... a informé le président de l'intercommunalité qu'elle entendait tenter une action en justice suite à ces propos et lui a demandé à deux reprises de lui accorder la protection fonctionnelle par la prise en charge des frais de cette action en justice. Ce dernier lui a indiqué avoir adressé un avertissement à l'auteur des propos litigieux et a rejeté sa demande de prise en charge des frais d'action en justice, estimant que cet avertissement faisait office de protection fonctionnelle.

Mme A... a introduit un recours en annulation devant le tribunal administratif de Montpellier contre la décision par laquelle le président de la collectivité lui a refusé sa demande de prise en charge des frais d'action en justice. Le tribunal administratif ayant rejeté sa demande, la requérante a saisi en appel la Cour administrative d'appel de Marseille. Cette dernière a annulé la décision litigieuse et a condamné la collectivité publique à verser à la requérante la somme de 2 500 euros tous intérêts confondus. Le syndicat intercommunal s'est alors pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Ce dernier rappelle qu' « aux termes de l'article 11 de la loi du

13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction applicable au litige : "Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire. / (...) La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. / (...) " ».

Il souligne qu'en l'espèce les propos diffamatoires tenus à l'encontre de Mme A... la mettaient en cause au titre de l'emploi qu'elle occupait et qu'ils présentaient un lien avec l'exercice de ses fonctions. Il juge que ces éléments suffisent à justifier le recours à la protection fonctionnelle, alors même que les propos litigieux ont été tenus dans le cadre d'une campagne électorale, extérieure à l'activité professionnelle de la requérante : « la circonstance que les propos qui motivaient la demande de protection, lesquels mettaient en cause Mme A... au titre de l'emploi qu'elle occupait et présentaient un lien avec l'exercice de ses fonctions, aient été tenus dans le cadre d'une campagne électorale n'était pas de nature à faire obstacle à l'application des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 ».

Il rejette donc le pourvoi de l'intercommunalité.

Références

- CE, 25 juin 2020, n° 421643, mentionné aux tables du recueil Lebon
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 11)



Un agent public peut demander la protection fonctionnelle suite à un différend survenu dans l'exercice du service avec un de ses supérieurs hiérarchiques, dès lors que les actes de ce dernier sont insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Cependant, le principe d'impartialité fait obstacle à ce que le supérieur hiérarchique mis en cause à raison de tels actes puisse régulièrement statuer sur cette demande, quand bien même il serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision

M. B..., agent public exerçant les fonctions de praticien hospitalier, soutenait avoir fait l'objet, dans l'exercice de son

service, d'une agression de la part du directeur du centre hospitalier. Il a déposé plainte et demandé le bénéfice de la

protection fonctionnelle. Sa demande, adressée à ce même directeur, en principe compétent pour se prononcer, a toutefois été rejetée par ce dernier.

M. B... a formé un recours contentieux contre cette décision de refus. Dans un premier temps, le tribunal administratif de Saint-Martin a annulé la décision. Cependant, dans un second temps, la Cour administrative d'appel de Bordeaux, sur appel du centre hospitalier, a annulé le jugement de première instance et rejeté la demande du requérant. M. B... s'est alors pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat contre l'arrêt rendu par la Cour administrative d'appel de Bordeaux.

Le Conseil d'Etat juge que si la protection fonctionnelle « *n'est pas applicable aux différends susceptibles de survenir, dans le cadre du service, entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques, il en va différemment lorsque les actes du supérieur hiérarchique sont, par leur nature ou leur gravité, insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Il résulte du principe d'impartialité que le supérieur hiérarchique mis en cause à raison de tels actes ne peut régulièrement, quand bien même il*

serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision, statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son subordonné ». « *Lorsque le directeur d'un établissement public de santé, à qui il appartient en principe de se prononcer sur les demande de protection fonctionnelle émanant des agents de son établissement, se trouve, pour le motif indiqué au point précédent, en situation de ne pouvoir se prononcer sur une demande sans méconnaître les exigences qui découlent du principe d'impartialité, il lui appartient de **transmettre la demande au directeur général de l'agence régionale de santé dont relève son établissement, pour que ce dernier y statue*** ».

Le présent litige, qui s'inscrit dans le contexte d'une vive altercation entre un agent et son supérieur hiérarchique alors même que l'agent s'apprêtait à entrer au bloc opératoire pour participer à une opération, ne peut être regardé comme se rattachant à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Par suite, l'arrêt de la Cour administrative de Bordeaux est annulé.

Références

- *CE, 29 juin 2020, n° 423996, publié au recueil Lebon*



LU DANS...

Le Gouvernement encourage les mobilités circulaires entre les secteurs public et privé sous réserve d'un encadrement déontologique strict

Aussi appelée porte tournante ou chaise musicale, les *revolving doors* sont une pratique plus large que le pantoufflage, consistant en des allers-et-retours de fonctionnaires entre l'administration et le secteur privé.

Faute de données agrégées, il est délicat d'en dresser un état précis. D'après les sources à disposition, ce mouvement reste d'une ampleur modérée si on l'analyse au regard des données relatives à la disponibilité des fonctionnaires : le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2018) de la Direction générale de l'administratoïn et de la fonction publique (DGAFP) fait état de 2,7 % de fonctionnaires civils de l'Etat placés en position de disponibilité parmi lesquels 64,8 % appartiendraient à la catégorie A et 6,4 % à la haute fonction publique. De manière globale, la disponibilité pour convenances personnelles représenterait, en 2018, 17,3 % des cas de mobilité statutaire dans la fonction publique de l'Etat.

Pour autant, la pratique des *revolving doors* emporte des risques déontologiques importants, notamment de conflit d'intérêts, dès lors qu'elle concerne les emplois sensibles, notamment dans le domaine économique et financier : d'une part, l'agent public peut être tenté de préparer son passage dans un secteur économique en lui donnant des gages alors qu'il travaille dans le secteur public ; d'autre part, alors qu'il réintègre la sphère publique, le fonctionnaire peut avoir conservé des liens ou des intérêts avec le secteur privé qui seront de nature à affecter son indépendance.

Cette mobilité circulaire est désormais encouragée dans cadre déontologique strict. Ainsi, afin d'améliorer les conditions de réintégration des pantouffleurs et les inciter au retour, l'article 108 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a étendu à cinq ans la possibilité, pour les fonctionnaires qui exercent une activité professionnelle pendant une période de disponibilité, de conserver leurs droits à avancement dans leurs corps d'origine, cette période étant assimilée à des services effectifs. Le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique, pris en application de l'article 108 de cette loi, impose en contrepartie aux agents d'avoir réintégré l'administration pendant au moins dix-huit mois en continu avant de pouvoir obtenir une nouvelle disponibilité. Dans cette même logique, sur une proposition issue du rapport sur la haute fonction publique (rapport Thiriez), remis au Premier ministre en février 2020, deux cellules ont été mises en place au sein de la DGAFP : l'une dédiée au reclassement des candidats à une mobilité dans le secteur privé et l'autre en charge de l'accompagnement des recours au sein de la fonction publique. Enfin, si des mécanismes de contrôle plus ou moins indirects des conflits d'intérêts préexistaient à la loi de transformation de la fonction publique (loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique), cette loi a contribué à instaurer un contrôle déontologique préventif. Elle adopte un prisme plus large que précédemment en s'intéressant à la nomination de toute personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité lucrative. Trois cas de figure sont ainsi pris en considération avec des mécanismes de contrôle qui leur sont propres : les emplois d'encadrement supérieur, les emplois « sensibles » et les autres emplois.

- *Les revolving doors au sein de la fonction publique. – In : AJDA n° 26, 27 juillet 2020, p. 1470-1477)*
- *DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2018*
- *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*
- *Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique, pris en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*
- *Rapport sur la haute fonction publique (dit rapport Thiriez), février 2020*



Un an après la publication de la loi de transformation de la fonction publique : point d'étape de son application

A l'occasion de l'anniversaire de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié un point d'étape de son application. Les dispositifs déjà entrés en vigueur y sont synthétiquement présentés selon quatre thématiques :

- « De nouveaux droits pour les agents publics » qui ont pour objectif de favoriser la mobilité professionnelle, d'accompagner la montée en compétence, de moderniser l'accès à la fonction publique et de renforcer la solidarité ;
- « Vers une plus grande égalité professionnelle », en faveur de l'égalité femmes-hommes et contre toutes les formes de discriminations ou de violences ;
- « Renforcer la transparence et l'exemplarité », notamment en matière de rémunérations et de déontologie ;
- « Une gestion des ressources humaines plus agile » dans l'organisation du travail, la reconnaissance du mérite collectif et individuel ainsi que le renforcement des outils du dialogue social.

Par ailleurs, les textes devant être publiés avant la fin de l'année 2020 sont énumérés, tels que l'ordonnance relative à la santé au travail des agents publics.

- *La loi de transformation de la fonction publique 1 an après son adoption*
-

Données statistiques sur l'évolution de l'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2018

Une étude statistique, réalisée par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), fournit des indicateurs sur l'évolution de l'emploi dans les trois versants de la fonction publique.

Au 31 décembre 2018, 5,56 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit une hausse de 0,7 % sur un an. À ces agents publics s'ajoutent 78 600 contrats aidés. Comme en 2017, la hausse de l'emploi public s'explique notamment par le passage sous statut de contractuel de droit public, au sein du même versant, de 31 400 contrats aidés présents fin 2017. En prenant en compte la baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés (-60 200), l'emploi chez les employeurs publics baisse de 0,4 %. Hors contrats aidés, l'emploi augmente dans la fonction publique de l'État pour la troisième année consécutive (+0,8 %).

Comme en 2017, cette hausse provient principalement des augmentations dans les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'Intérieur et de la Justice. En outre, la contractualisation sous statut de droit public d'anciens bénéficiaires de contrats aidés n'explique pas toute la hausse. En effet, même sans la prendre en compte, l'emploi augmenterait dans ce versant (+0,2 %).

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse, en 2018, de 0,7 %. Comme en 2017, cette hausse est pour l'essentiel (0,6 point) liée au recrutement comme contractuels de bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2017. Elle se situe principalement dans les établissements intercommunaux et dans les régions, notamment suite à la mise en place de la collectivité de Corse regroupant les compétences du conseil régional et des conseils départementaux corses dès le 1^{er} janvier 2018. En prenant en compte les contrats aidés, en recul de 29 200 personnes, l'emploi baisse dans ce versant de 0,8 %.

Dans la fonction publique hospitalière, l'emploi augmente de 0,4 % (dont 0,3 point lié au recrutement d'anciens contrats aidés), soit un rythme moins soutenu qu'en 2017. L'emploi public augmente dans toutes les régions métropolitaines, notamment dans les régions du Sud et de l'Ouest. La Martinique est la seule région où l'emploi public baisse, en phase avec l'évolution de la population. Les autres DOM sont, à l'inverse, les régions où l'emploi public augmente le plus.

Les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (62,5 %), voient leur part continuer de progresser (+0,2 point comme les années précédentes). C'est parmi les agents de catégorie A+ que leur part augmente le plus (+0,5 point), mais elles y restent minoritaires (42 %).

Enfin, la rotation du personnel continue de s'accroître. Le taux d'entrée s'établit à 8,7 % (+0,3 point sur un an) et le taux de sortie à 8,1 % (+0,4 point sur un an).

■ *L'emploi dans la fonction publique en 2018 – 11/06/2020*

STATUTS PARTICULIERS



Un décret distingue les procédures disciplinaires applicables aux enseignants et aux étudiants dans les établissements publics d'enseignement supérieur

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 33, a **supprimé le caractère juridictionnel** des sections disciplinaires des conseils académiques des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel compétentes à l'égard des usagers, c'est-à-dire des étudiants. Si le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) est toujours compétent pour les appels formés par les enseignants-chercheurs sanctionnés en première instance, il perd sa compétence de juge d'appel des décisions applicables aux usagers.

La loi a également modifié la composition du CNESER. Ainsi, la présidence du CNESER statuant en matière disciplinaire est désormais confiée à un Conseiller d'Etat. Le président peut désormais confier la fonction de rapporteur de la commission d'instruction du CNESER statuant en matière disciplinaire à un magistrat des juridictions administrative ou financière extérieur à la formation disciplinaire.

Le décret n° 2020-785 du 26 juin 2020 relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements publics d'enseignement supérieur est pris en application de l'article 33 de la loi de transformation de la fonction publique. Les procédures disciplinaires applicables aux enseignants et aux usagers, jusqu'alors quasiment identiques, sont dissociées. De même, il existe désormais deux sections disciplinaires du conseil académique, compétentes respectivement pour les enseignants et les usagers.

Le décret rend applicable aux seuls enseignants et enseignants-chercheurs la procédure qui étaient auparavant applicable également aux étudiants (article R. 232-23 et

suivants et article R. 712-12 et suivants du code de l'éducation). Le conseil académique en section disciplinaire est composé de pairs, rend des décisions qui ont un caractère juridictionnel et le CNESER en est le juge d'appel.

Le décret prévoit une nouvelle procédure disciplinaire exclusivement applicable aux usagers (nouveaux articles R. 811-10 à R. 811-42 du code de l'éducation). La section disciplinaire du conseil académique constituée est composée d'enseignants et d'étudiants. Le décret précise les modalités de désignation des membres de la section disciplinaire, les modalités de son fonctionnement et de l'examen d'affaires.

La décision de sanctionner un usager doit être motivée et notifiée, la notification devant mentionner les voies et délais de recours contentieux : la décision a donc un caractère d'acte administratif et peut être contestée devant le juge administratif.

Par ailleurs, le décret identifie les sanctions applicables pouvant être prononcées à l'encontre des usagers des établissements publics d'enseignement supérieur et prévoit une nouvelle sanction dite « *mesure de responsabilisation* » consistant à « *participer bénévolement, en dehors des heures d'enseignement, à des activités de solidarité, culturelles ou de formation à des fins éducatives* ». Cette sanction, pour être applicable, doit obtenir le consentement de l'usager concerné ou de son représentant légal s'il est mineur.

Le décret prévoit également d'éviter le recours à la procédure disciplinaire habituelle lorsque l'usager a commis une fraude aux inscriptions et aux examens et reconnaît les faits qui lui sont reprochés : le président peut alors lui-même proposer une sanction.

Références

- [Décret n° 2020-785 du 26 juin 2020 relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements publics d'enseignement supérieur](#)
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)



Conditions de la promotion ou de l'avancement des policiers municipaux en cas d'acte de bravoure, blessure grave ou décès dans l'exercice de leurs missions

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ajoute un article L. 412-56 au code des communes afin que les fonctionnaires territoriaux des cadres d'emplois de la police municipale puissent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur, voire au cadre d'emplois hiérarchiquement supérieur en cas d'acte de bravoure, de blessure grave ou de décès dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

Le **décret n° 2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux en application des articles L. 412-55 et L. 412-56 du code des communes** fixe les conditions dans lesquelles les policiers municipaux peuvent bénéficier d'avancement ou de promotion au titre de ce dispositif.

Il prévoit ainsi que les **agents de police municipale, chefs de police municipale et directeurs de police municipale**, en cas d'acte de bravoure ou de graves blessures, peuvent être promus par l'autorité territoriale, après que celle-ci a recueilli l'avis du préfet. Le décret fixe des obligations de formation qui incombent aux fonctionnaires bénéficiant d'avancement de grade ou d'une promotion dans le cadre d'emplois supérieur.

Enfin, le décret fixe les modalités selon lesquelles les

fonctionnaires des cadres d'emplois suivants et qui ont été **cités à titre posthume à l'ordre de la Nation** bénéficient d'une promotion :

- **les agents de police municipale** concernés sont promus au grade de chef de service de la police municipale, à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur à celui détenu dans leur précédent grade ;
- **les chefs de service de police municipale** concernés sont promus au grade de directeur de police municipale, à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur à celui détenu dans leur précédent grade ;
- **les directeurs de police municipale** concernés sont promus au grade de directeur principal de police municipale, à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur à celui détenu dans leur précédent grade ;
- **les directeurs principaux de police municipale** concernés sont promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade. Les directeurs de police municipale parvenus au dernier échelon de leur grade se voient attribuer une bonification de quarante points d'indice brut.

Références

- *Décret n° 2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux en application des articles L. 412-55 et L. 412-56 du code des communes*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*



Le taux de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels est revalorisé.

Le décret n° 2020-903 du 24 juillet 2020 portant revalorisation de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels modifie l'article 6-3 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels relatif à l'indemnité de feu, qui permet aux sapeurs-pompiers professionnels de pouvoir percevoir, dans les conditions fixées par l'article 17 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes, une indemnité de feu d'un taux de

25 % du traitement soumis à retenue pour pension.

L'arrêté du 24 juillet 2020 portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu récapitule les indices résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu dans la liquidation des pensions de retraite des sapeurs-pompiers professionnels. Cet arrêté entre en vigueur le lendemain de la parution du décret n° 2020-903 du 24 juillet 2020.

Références

- *Décret n° 2020-718 du 11 juin 2020 portant indemnisation et majoration exceptionnelle des heures supplémentaires réalisées dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, au sein d'un hôpital d'instruction des armées et au sein de l'Institution nationale des invalides*
 - *Arrêté du 24 juillet 2020 portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu*
-

RECRUTEMENT ET FORMATION



Les modalités d'organisation des concours nationaux à affectation locale sont précisées

Un concours national à affectation locale est un concours organisé à l'échelle nationale visant à pourvoir des postes dans une ou plusieurs circonscriptions administratives déterminées.

Jusqu'à la promulgation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'organisation de concours nationaux à affectation locale était possible uniquement dans deux cas :

- entre deux sessions de concours nationaux à affectation nationale ;
- lorsque le statut particulier du corps concerné avait prévu la faculté d'organiser de tels concours, simultanément à un concours national à affectation nationale, et dans des circonscriptions administratives limitativement énumérées.

Le I de l'article 87 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 a modifié l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Cette modification a permis au concours national à affectation locale d'entrer dans le droit commun, aux côtés des concours nationaux à affectation nationale et des concours déconcentrés, pour le recrutement des fonctionnaires de l'Etat.

L'objectif de cette mesure est de renforcer l'attractivité des concours en offrant aux candidats une visibilité, dès le début du concours, sur le périmètre d'affectation proposé et, ainsi, de réduire les risques de renonciation liés au refus d'une mobilité géographique.

Le décret n° 2020-121 du 13 février 2020 relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'Etat précise, lorsque des statuts particuliers ne le prévoient pas déjà, les conditions et les critères d'organisation des concours nationaux à affectation locale.

Ces concours peuvent être organisés dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

- L'autorité organisatrice du concours constate, dans certaines circonscriptions, des difficultés particulières à pourvoir les emplois relevant du corps concerné ;
- Il n'est pas dans l'intérêt du service que le concours soit organisé de manière déconcentrée. C'est le cas notamment si, dans les circonscriptions concernées, le nombre de postes offerts est trop faible.

La définition du périmètre de ces concours est libre et indépendante des circonscriptions administratives de droit commun. Chaque ministère pourra adopter tout périmètre pertinent au regard des bassins d'emplois visés.

Ces concours ne peuvent être organisés que **pour certains corps de fonctionnaires de l'Etat**, dont la liste est fixée par un arrêté du 11 septembre 2020. L'arrêté (modifié par arrêté du 14 octobre 2020) identifie 51 corps concernés, cette liste pouvant évoluer au regard des besoins des employeurs.

Le décret précise que **des concours nationaux à affectation nationale et des concours nationaux à affectation locale permettant l'accès à un même grade peuvent être organisés indépendamment ou simultanément**, qu'ils portent sur la même spécialité ou des spécialités différentes. Toutefois, si ces concours sont organisés simultanément, le cas échéant dans la même spécialité, **les candidats doivent opter pour un seul de ces concours**. Les inscriptions multiples sont interdites puisque les épreuves de ces concours, en raison de leur caractère national, se tiendront le même jour. Cette mesure permet également de répondre à l'impératif d'efficience de ces concours destinés à renforcer l'attractivité des emplois proposés.

La liste complémentaire établie pour un concours national à affectation locale est valable jusqu'à la première épreuve du prochain concours national à affectation locale de même nature (externe, interne ou 3^e concours) ouvert dans la même circonscription administrative et, le cas échéant, la même spécialité, dans la limite de deux ans. La liste complémentaire reste ainsi valable si un concours national à affectation locale est organisé dans une autre circonscription administrative ou si un concours national à affectation nationale de même nature est organisé dans l'intervalle.

La liste complémentaire établie pour un concours national à affectation nationale est valable jusqu'à la première épreuve du prochain concours national à affectation nationale de même nature, ouvert le cas échéant dans la même spécialité, et ce, même si un concours national à affectation locale est organisé dans l'intervalle.

Enfin, le décret autorise le **report des postes non pourvus entre les concours ouverts simultanément**, que ces concours nationaux soient à affectation nationale ou locale, y compris lorsqu'ils ont été ouverts dans des spécialités différentes.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a par ailleurs publié une [fiche pratique](#) visant à préciser les modalités de mise en œuvre des concours nationaux à affectation locale.

Références

- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *Décret n° 2020-121 du 13 février 2020 relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'Etat*
- *Arrêté du 11 septembre 2020 fixant la liste des corps prévue à l'article 1er du décret n° 2020-121 du 13 février 2020 relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'Etat*
- *Les concours nationaux à affectation locale sur le portail de la fonction publique*
- *Fiche pratique pour la mise en œuvre de concours nationaux à affectation locale*



Covid-19 : un décret permet la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration obligatoire en raison de la crise sanitaire

L'article 3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale conditionne la titularisation des fonctionnaires territoriaux à l'accomplissement d'une obligation de formation. Or, l'état d'urgence sanitaire a empêché l'organisation de formations de certains agents sur leur période de stage.

Aussi, le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 permet la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire.

L'article 1^{er} du décret est **applicable aux fonctionnaires stagiaires relevant de l'un des cadres d'emplois listés en annexe I du décret**. Lorsque la titularisation de ces agents doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2020, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation

d'intégration si cette dernière n'a pas pu se dérouler, en tout ou partie, pendant la période comprise **entre le 17 mars et le 31 décembre**. La formation d'intégration doit toutefois être réalisée avant le 30 juin 2021.

L'article 2 du décret s'applique aux **fonctionnaires stagiaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale**. Les agents ayant commencé leur formation initiale d'application avant le 17 mars 2020 et pour lesquels la titularisation intervient au plus tard le 31 décembre 2020 bénéficient, sur décision du Centre national de la fonction publique territoriale :

- soit de la comptabilisation des services accomplis auprès de la collectivité territoriale qui les emploie au titre des stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation (une évaluation de stage doit alors être réalisée) ;
- soit d'une dispense d'une durée maximale de quinze jours au titre des enseignements théoriques de la formation.

Références

- *Décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19*



Précisions sur la contribution versée par le Centre national de la fonction publique territoriale aux centres de formation d'apprentis

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 62, modifie l'article 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50 % des

frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 fixe les modalités de mise en œuvre de cette contribution, applicables aux contrats

d'apprentissage conclus à compter du 2 janvier 2020 et qui concernent les apprentis employés par les collectivités territoriales ou les établissements publics en relevant, à l'exception de ceux qui sont la continuation d'un contrat antérieur, ayant été résilié, concernant les mêmes parties et portant sur la même formation.

Il identifie les **missions du CNFPT en matière d'apprentissage**, parmi lesquelles le recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage et la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

Le décret détermine également les conditions dans lesquelles le CNFPT et **France compétences**, instance nationale de

la formation professionnelle et de l'apprentissage, peuvent déterminer dans une **convention annuelle les montants maximaux de prise en charge des frais de formation des apprentis**. Sous réserve de la signature de cette convention, un **arrêté du 26 juin 2020** prévoit que si les dépenses totales annuelles acquittées par le CNFPT au titre de la contribution au financement des frais de formation des apprentis sont supérieures à 25 millions d'euros, France compétences verse au CNFPT la différence entre ce plafond et le montant total effectivement acquitté par le CNFPT.

Le décret régit également les **relations entre le CNFPT et les centres de formation d'apprentis**. Il prévoit notamment que le CNFPT définit les modalités de paiement ainsi que les modalités d'évaluation de la formation dispensée dans ces centres.

Références

- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant*
- *Arrêté du 26 juin 2020 pris pour l'application de l'article 3 du décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant*



Transformation de la fonction recrutement

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié en juillet 2020 un guide « **Transformation de la fonction recrutement. Eléments préparatoires au plan interministériel de transformation de la fonction recrutement** ». Ce panorama des pratiques de recrutement, élaboré à partir d'une **étude prospective interministérielle et de comparaison internationale et avec le secteur privé**, comprend de nombreux **retours d'expériences et exemples de bonnes pratiques d'administrations et entreprises françaises et étrangères**. Il a été élaboré avec l'appui de trois ministères pilotes : les ministères économiques et financiers, le ministère des Armées et le ministère de la Culture.

Le guide accompagne les **nouvelles dispositions relatives au recrutement des agents publics** introduites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, telles que la mise en place d'une procédure transversale de recrutement des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents, la création du contrat de projet et l'ouverture des emplois de direction de l'Etat aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. De plus, les nombreuses dispositions de cette même loi tendent à renforcer l'égalité d'accès, y compris entre femmes et hommes, aux postes de la fonction publique, ce qui permet un élargissement du vivier de candidats potentiels aux recrutements. Ces nouvelles dispositions impliquent donc des changements importants tant dans la fonction de recruteur que dans celle de manager, ainsi qu'une **évolution des processus de recrutement et des politiques de mobilité**. Le guide s'attache ainsi à montrer comment **faire évoluer la fonction recrutement afin de s'adapter à ces nouveaux dispositifs et les mettre en œuvre de façon efficace**.

La première partie du guide concerne le **renforcement de l'attractivité des postes** dans la fonction publique. La DGAFP y rappelle l'importance de constituer une **marque employeur** pour attirer et fidéliser les meilleurs profils et identifie des éléments de communication sur lesquels les employeurs peuvent insister dans le cadre de leur politique d'attractivité. Elle y montre également par quels **nouveaux vecteurs de communication** les offres d'emploi peuvent être diffusées, à commencer par la **Place de l'emploi public (PEP)** qui favorise un appariement optimal entre postes et compétences recherchées. Elle fournit enfin des conseils pour valoriser l'offre d'emploi dans la **rédaction de la fiche de poste**.

Dans une deuxième partie consacrée à l'identification et au recensement des compétences, la DGAFP encourage chaque structure à disposer d'un **référentiel des métiers exercés et des compétences détenues** par ses agents. Elle insiste sur le fait que, pour assurer la comparabilité des métiers entre les structures administratives, une fiche de poste doit faire apparaître la référence à l'emploi-type ministériel et à l'emploi-référence issu du Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME). Elle dresse enfin un panorama de l'**utilisation des systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH)** et des outils numériques de recensement et de gestion des compétences.

La troisième partie du guide est dédiée aux **outils visant à rénover le processus de recrutement**. Cette rénovation exige que les directions des ressources humaines soient en mesure de se spécialiser dans la constitution et la gestion de viviers de candidats et de renforcer leurs techniques d'analyse pour une évaluation plus fine de l'adéquation des compétences et des candidats. Le guide identifie ainsi les **méthodes et outils d'aide à la recherche des compétences** dont les administrations peuvent se doter, y compris des méthodes de « sourcing » et de détection des talents ainsi que la participation à des salons ou forums de l'emploi. La DGAFP encourage la mise en place de **dispositifs de sélection des candidats qui respectent le principe d'égalité d'accès aux emplois publics**, tels que des modèles de grille d'entretien et d'évaluation des compétences.

Dans une quatrième partie, la DGAFP identifie des moyens par lesquels **professionnaliser les acteurs du recrutement**. Elle rappelle le rôle de l'acteur RH et du manager dans le contexte juridique renouvelé et note l'**émergence de fonctions nouvelles liées au recrutement**, telles que responsable de la marque employeur, chargé de gestion des viviers de recrutements ou « chasseurs de têtes ». Elle encourage à renforcer la formation des acteurs du recrutement.

Enfin, la dernière partie du guide est consacrée à l'**amélioration de l'accueil et de l'intégration des agents recrutés**. La DGAFP rappelle l'importance de mettre en place des parcours d'intégration (*onboarding*) pour les nouveaux arrivants afin de les fidéliser dans leur nouvelle structure, y compris via un dispositif d'accueil ou un système de tuteurs et mentors.

- *Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Transformation de la fonction recrutement. Eléments préparatoires au plan interministériel de transformation de la fonction recrutement*

Statistiques relatives aux recrutements de fonctionnaires de l'Etat en 2018

En juin 2020, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié un numéro de « Stats rapides » consacré aux **recrutements de fonctionnaires de l'Etat en 2018**.

Ces statistiques révèlent que **63 000 postes ont été ouverts au recrutement** dans les corps de fonctionnaires de l'Etat. Ces postes sont offerts pour les deux tiers par des procédures de « recrutements externes », c'est-à-dire de concours externes, uniques, 3^{ème} concours, recrutements sans concours et parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE). Le dernier tiers des postes offerts est composé de « recrutements internes » auprès d'agents de la fonction publique et regroupant les concours internes et réservés. Les postes ouverts sont pour 5 % de catégorie A+, 60 % de catégorie A, 22 % de catégorie B et 12 % de catégorie C.

Le nombre de postes ouverts au recrutement enregistre une **augmentation de 2,2 %** par rapport à l'année 2017. Cette augmentation globale cache toutefois une différence entre les recrutements externes, en diminution (-4,7 %), et les recrutements internes, en augmentation (+18,8 %). Le nombre de postes offerts hors recrutement par concours a connu une forte diminution de 60 %. De même, les statistiques révèlent des disparités dans les évolutions du nombre de recrutements en fonction des concours : par exemple, le nombre de postes offerts a diminué dans les concours de professeurs du 1^{er} et du 2nd degré, alors qu'il a augmenté dans les concours de gardiens de la paix et de surveillants pénitentiaires en raison de l'ouverture d'une seconde session de recrutements pour ces deux corps.

Près de **700 000 candidats se sont inscrits** à ces procédures de recrutement. Seulement **53 % d'entre eux se sont présentés aux premières épreuves des concours** (50 % des inscrits aux recrutements externes, 61 % des inscrits aux recrutements internes).

La sélectivité des concours s'établit, toutes voies confondues, à **6,8 présents pour 1 admis**. Elle diminue en 2018 pour les concours externes (6,6 présents pour 1 admis) et les concours internes (7,2 présents pour 1 admis).

Au total, 81 % des postes offerts au recrutement ont été pourvus (94 % dans les recrutements externes et 58 % dans les recrutements internes).

Plus d'un quart des recrutés aux concours externes ou uniques ont un niveau d'études supérieur à celui qui est exigé lors de leur inscription. Ainsi, pour les concours de catégorie C ne nécessitant aucun diplôme, un tiers des recrutés est diplômé du supérieur ; pour les concours exigeant un baccalauréat, 15 % des recrutés possèdent un diplôme de niveau bac+5 ou un doctorat.

59 % des recrutés sont des femmes, ce qui correspond à une baisse d'environ 4 points par rapport à 2017. Le taux de réussite des femmes aux recrutements externes (15,8 %) est légèrement supérieur à celui des hommes (14,2 %) ; il est en revanche un peu plus faible dans les recrutements internes (13,2 % contre 15,1 %).

Au moment de leur inscription au concours, **près de la moitié des recrutés travaillaient déjà dans la fonction publique de l'Etat**. Parmi les recrutés du concours externe, 14 % avaient déjà le statut de fonctionnaire et 18 % étaient contractuels.

Ce document détaille également les statistiques relatives à l'avancement et à l'examen professionnel : en 2018, **13 300 postes ont été ouverts par examen professionnel**, et un peu moins de 75 000 candidats se sont inscrits.

Un focus est enfin réalisé sur la **parité dans la composition des jurys de concours**, puisqu'une proportion minimale de personnes de chaque sexe de 40% doit être désignée parmi les membres de jurys et comités de sélection depuis le 1^{er} janvier 2015. Dans la fonction publique de l'Etat, la composition des jurys de concours est proche de la parité : 51 % des membres sont des femmes. En revanche, elles ne représentent que 44 % des postes de présidence de jury.

- *Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Stats rapides : Les recrutements de fonctionnaires de l'Etat en 2018, n° 62, juin 2020*

Statistiques relatives aux nouveaux apprentis dans la fonction publique pour l'année 2019

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a consacré un numéro de « Stats rapides » aux nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2019.

Les statistiques révèlent que **14 305 nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus dans la fonction publique en 2019**, soit une baisse de 3 % par rapport à l'année précédente. Ces contrats concernent à 60 % la fonction publique territoriale, à 35 % la fonction publique de l'Etat et à 6 % la fonction publique hospitalière.

L'âge moyen des nouveaux apprentis est de 21,1 ans.

Les femmes représentent 51 % des nouveaux apprentis, soit une part stable par rapport à l'année précédente.

4,8 % des nouveaux apprentis sont en situation de handicap, mais ce chiffre moyen révèle des disparités entre les versants, avec une moyenne de 9,5 % dans la fonction publique hospitalière, et de 2 % dans la fonction publique de l'Etat.

La grande majorité des nouveaux apprentis était en scolarité avant le début de leur contrat d'apprentissage ; alors que la part des apprentis qui étaient préalablement demandeurs d'emplois recule.

En ce qui concerne le niveau de diplôme des nouveaux apprentis, la part des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est en forte hausse et s'établit à 40 %, soit une augmentation de 6 points par rapport à 2018. A l'inverse, la part des titulaires d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat ou sans diplôme est en baisse (27 %, soit une diminution de 4 points). 33,5 % des apprentis ont un diplôme ou titre de niveau bac.

Près de 60 % des contrats d'apprentissage s'effectuent dans le cadre de la préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur, 26 % pour la préparation d'un diplôme d'un niveau inférieur au baccalauréat et 15 % un diplôme de niveau baccalauréat. Ces proportions varient suivant le versant de la fonction publique considéré : par exemple, la part des nouveaux apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur est de 81 % dans la fonction publique de l'Etat, contre 45 % dans la fonction publique territoriale.

Concernant la nature de leur contrat, la durée du contrat d'apprentissage est comprise dans presque la moitié des cas entre 13 et 24 mois. Elle est inférieure ou égale à un an dans 43 % des cas.

Enfin, 4,4 % des nouveaux apprentis travaillent sur des machines dangereuses ou sont exposés à des risques particuliers, particulièrement dans la fonction publique hospitalière.

- *Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Stats rapides : Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2019, n° 63, juillet 2020*

Publication de 10 fiches actions pour améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants

Un groupe de travail interministériel, co-piloté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) et le ministère des Armées, composé de représentants des ministères respectivement chargés de l'économie et des finances, de l'éducation nationale, des affaires sociales, de l'agriculture, ainsi que des services du Premier ministre, s'est réuni à plusieurs reprises au printemps 2020. Son objectif était de recenser et synthétiser les bonnes pratiques ministérielles en matière d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des primo-arrivants.

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

La fiche action n° 1 définit les acteurs de l'accueil, de l'intégration et de l'accompagnement des nouveaux arrivants :

Les enjeux de la mesure consistent à identifier et définir le rôle respectif des différents acteurs de l'accueil, de l'intégration et de l'accompagnement des nouveaux agents. Ils visent à organiser et faciliter l'accès du nouvel agent à chacun de ces acteurs, à partir de la préparation de son arrivée quelques semaines en amont puis tout au long des premières années qui suivent son arrivée. L'objectif est également de montrer à l'agent que son arrivée est attendue et anticipée par ses futurs interlocuteurs.

La fiche action n° 2 concerne la formalisation administrative et la préparation des conditions matérielles de l'arrivée de l'agent :

La préparation de l'accueil de l'agent revêt un caractère à la fois administratif et matériel dont la formalisation mobilise de nombreuses ressources. Un bon accueil se prépare en amont de l'arrivée physique de l'agent.

La fiche action n° 3 traite de la préparation de l'arrivée du nouvel agent :

En amont de la prise de poste d'un nouvel agent, l'administration recruteuse doit développer un certain nombre d'outils dont pourra bénéficier l'agent à son arrivée. Ces outils ont vocation à offrir au nouvel arrivant, d'une part, un regard général sur la structure recruteuse et ses missions et, d'autre part, lui donner des informations synthétiques sur les dispositifs RH existants et ses principaux interlocuteurs, facilitant ainsi sa prise de poste.

La fiche action n° 4 préconise les actions de découverte à mettre en place pour permettre au nouvel agent de découvrir son environnement professionnel :

La première journée de prise de fonction étant déterminante pour découvrir son nouvel environnement professionnel, lorsqu'elle est bien préparée, elle permet à l'agent d'être immédiatement opérationnel. Elle comporte deux enjeux principaux : (i) installation de l'agent au sein de son nouvel environnement de travail ; (ii) diminution de l'inquiétude et création d'un sentiment d'appartenance.

La fiche n° 5 recommande d'instaurer le parcours « découverte métier » :

Cette mesure doit permettre de proposer à l'agent un cycle de rendez-vous avec ses principaux interlocuteurs à un moment où il doit appréhender rapidement son nouvel environnement. Cette période devrait idéalement faire l'objet d'un tuilage avec le prédécesseur de l'agent en poste, ou d'un binôme avec le supérieur hiérarchique ou une personne qualifiée au sein du bureau. Le premier mois de prise de poste est la période qui doit permettre d'approfondir la découverte de la structure (cycle de formation initiale, conférences...).

La fiche n° 6 vise l'intégration de l'agent à son nouvel environnement professionnel :

Les enjeux de la mesure consistent à définir les éléments constitutifs d'une « culture interne commune » de la structure (« marque employeur » de la structure : valeurs, sens, devise, séminaires, esprit d'équipe, collectif de travail, revue périodique...), et à choisir les bons canaux de communication avec les agents (messagerie professionnelle, intranet, communauté de travail, réseau social professionnel, séminaires...).

La fiche n° 7 concerne l'adaptation de l'agent à ses nouvelles missions :

La mesure consiste à proposer à l'agent des temps de découverte des fonctions et missions de ses interlocuteurs réguliers, afin de faciliter sa compréhension de son propre poste et leurs périmètres respectifs.

L'objectif est de créer du lien et de mieux appréhender la teneur de leurs interactions et ainsi permettre à l'agent de monter progressivement en compétence sur ses nouvelles missions.

La fiche n° 8 aborde l'amélioration de « l'expérience collaborateur » des agents :

Cette mesure vise à établir une culture de confiance et donner des preuves du respect de la « promesse employeur ».

Il est recommandé, d'une part, de mettre en place un dispositif de suivi de l'« expérience collaborateur » par les outils internes de la structure (baromètres internes, « rapport d'étonnement », enquêtes flash) et des postures managériales adaptées, et d'autre part, de faire un recueil du retour de l'expérience collaborateur en vue d'améliorer le dispositif.

La fiche n° 9 porte sur les moyens de résoudre les difficultés d'intégration des nouveaux agents :

Les enjeux de cette mesure consistent à identifier et tenter de résoudre les difficultés d'intégration des nouveaux agents.

Sous la responsabilité de l'encadrant direct de l'agent, l'ensemble de la chaîne des acteurs de l'intégration doit être vigilante et alertée des difficultés constatées, afin de tenter d'apporter une réponse graduée et adaptée à l'agent pour l'aider à résoudre les difficultés rencontrées.

La fiche n° 10 conseille d'organiser des « rendez-vous de carrière » réguliers :

Il est recommandé de prévoir et organiser une série d'entretiens avec l'agent à des moments importants :

- dans la semaine de son arrivée, un entretien de prise de poste avec le manager ;
- entre le troisième et le sixième mois, un entretien de bilan intermédiaire avec le manager et le conseiller RH de proximité ;
- à partir du sixième mois, des entretiens réguliers avec le manager et, si le besoin est exprimé par l'agent, avec le conseiller en mobilité-carrière ;
- au cours de la première année, un premier entretien professionnel annuel avec le manager.

Cette logique d'accompagnement permet la fidélisation, mais aussi de faire de l'agent un acteur de sa mobilité.

- *10 fiches actions pour améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants*
-

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS



Les modalités du détachement d'office des fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique sont précisées par décret

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 76, créé un **dispositif de détachement d'office à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**. Ainsi, 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 (SPIC), des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, **sur un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) auprès de l'organisme d'accueil**, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil.

Cette disposition permet de faciliter les opérations d'externalisation en assurant à la fois la continuité dans l'exercice des missions et le réemploi des fonctionnaires au sein d'un nouvel organisme.

Le **décret n° 2020-714 du 11 juin 2020**, pris en application de l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, fixe les modalités du détachement d'office dans les trois versants de la fonction publique. Il modifie à ce titre :

- Pour la fonction publique de l'Etat, le décret n° 85986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;
- Pour la fonction publique territoriale, le décret n° 8668 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;
- Pour la fonction publique hospitalière, le décret n° 88976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition.

Le décret précise que le détachement d'office d'un fonctionnaire est **prononcé par arrêté du ministre, par décision de l'autorité territoriale ou par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination** dont il relève.

Le décret prévoit que **le fonctionnaire est informé de ses conditions d'emploi et de rémunération** au sein de l'organisme d'accueil par son administration au moins trois mois avant la date de son détachement. Par ailleurs l'administration doit lui communiquer la proposition de contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil au moins huit jours avant la date du détachement.

Le décret prévoit également les **dispositions applicables**

dans le cas où l'activité d'un service est transférée mais où l'emploi d'un fonctionnaire exerçant ses missions dans ce service n'est pas transféré. Dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière, il est prévu que ce fonctionnaire soit affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade ; à défaut, il peut bénéficier des dispositifs individuels d'accompagnement prévus en cas de suppression d'emploi. Dans la fonction publique territoriale, le fonctionnaire bénéficie des dispositions prévues à l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, relatif au reclassement du fonctionnaire en cas de perte d'emploi.

Le décret comprend des dispositions visant à prendre en compte les enjeux déontologiques du détachement d'office. Ainsi, le détachement ne peut être prononcé qu'une fois que l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnement **s'est assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions qu'il a exercées au cours des trois dernières années**. En cas de doute sérieux, l'autorité hiérarchique doit recueillir préalablement l'avis du référent déontologue ou, le cas échéant, celui de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) dans les conditions prévues par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ([Vigie n° 119 – janvier 2020](#)). Par dérogation à ce décret, il n'est pas nécessaire que le fonctionnaire concerné adresse lui-même la demande donnant lieu à ces avis.

L'article 15 de la loi du 13 juillet 1983 précitée dispose que le contrat de travail avec l'organisme d'accueil doit prévoir une **rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée** par l'administration ou l'établissement d'origine. De plus, cette rémunération **ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de l'organisme d'accueil**. Le décret précise ces dispositions, indiquant que la rémunération du fonctionnaire détaché d'office est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :

- **Soit à la rémunération brute perçue au cours des douze derniers mois précédant la date de son détachement.** Le décret précise que, dans ce cas, sont exclus de cette rémunération :
 - Pour la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière : les indemnités représentatives de frais, les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail, les versements exceptionnels ou occasionnels motivés par un fait générateur unique (à l'exception de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat) et les indemnités versées au titre d'une activité

- accessoire.
- Pour la fonction publique territoriale : les indemnités représentatives de frais, les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail, les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation ou à la mobilité géographique et les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi
- **Soit à la rémunération brute annuelle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions** au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.

L'article 15 de la loi du 13 juillet 1983 précitée prévoit que, **en cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelée d'office**. Ce renouvellement est prononcé pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, par arrêté du ministre dont relève le fonctionnaire ou par décision de l'autorité territoriale ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le fonctionnaire est informé de ce renouvellement par l'administration au plus tard trois mois avant l'échéance de ce contrat.

La loi du 13 juillet 1983 contient également des dispositions concernant **la conclusion d'un nouveau contrat entre l'administration d'origine et un autre organisme d'accueil**. Dans ce cas, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil et celui-ci est tenu de reprendre les clauses substantielles du CDI précédemment conclu, notamment celles relatives à la rémunération. Le décret précise que le fonctionnaire doit être informé de ce détachement d'office par son administration d'origine au plus tard trois mois avant la date du précédent contrat.

Le décret identifie plusieurs **cas de figures dans lesquels le détachement d'office prend fin**.

Le fonctionnaire peut demander à tout instant à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour **occuper un emploi au sein d'une administration** mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 précitée. Dans ce cas, il doit respecter un délai de prévenance d'au moins un mois.

Le détachement d'office prend également fin si le **fonctionnaire demande à bénéficier d'un nouveau détachement ou à être placé en disponibilité ou en congé parental**.

Si le **CDI est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil** pour une raison autre que celles évoquées dans le paragraphe précédent, le détachement d'office prend fin. Dans ce cas et dans la fonction

publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière, le fonctionnaire est placé en disponibilité. Dans la fonction publique territoriale, il est réintégré dans son cadre d'emploi d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

Le détachement prend fin **si le fonctionnaire demande à être radié des cadres par son administration ou son établissement d'origine**. Dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière, il perçoit dans ce cas une indemnité de départ volontaire, versée par son administration ou son établissement d'origine, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à la retraite. Dans la fonction publique territoriale, le fonctionnaire dans cette situation perçoit une indemnité égale à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de radiation des cadres, multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle. Sont exclues du calcul de la rémunération brute annuelle les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais, les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer, l'indemnité de résidence à l'étranger, les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation et à la mobilité géographique, les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Enfin, le détachement d'office prend fin **si le fonctionnaire est licencié par son organisme d'accueil**. Dans ce cas, il est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre et, pour la fonction publique territoriale, dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Dans cette situation, le fonctionnaire ne perçoit pas d'indemnité de licenciement. L'organisme d'accueil doit informer l'administration du licenciement du fonctionnaire trois mois avant la date effective de celui-ci.

Le décret fixe enfin **les choix qui s'offrent au fonctionnaire à la fin de son contrat** avec l'organisme d'accueil, s'il n'y a ni renouvellement du contrat ni passation d'un nouveau contrat. Ainsi, il peut demander :

- sa réintégration dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre ;
- le cas échéant, son placement dans une autre position conforme à son statut ;
- sa radiation des cadres prononcée par l'administration ou l'établissement d'origine. Dans ce cas, le fonctionnaire de l'Etat ou hospitalier perçoit l'indemnité de départ volontaire, et le fonctionnaire territorial perçoit l'indemnité décrite plus haut, que le fonctionnaire perçoit si son détachement prend fin parce qu'il demande à être radié des cadres.

Si le fonctionnaire n'exprime pas son choix avant le terme du contrat, il est réputé avoir choisi sa réintégration dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Références

- *Décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
 - *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
 - *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
 - *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*
 - *Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions*
 - *Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration*
 - *Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition*
 - *Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique*
-

RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE



Un décret fixe les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux personnels exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise

Le décret n° 2020-710 du 10 juin 2020 simplifie le dispositif de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), lequel consiste en l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires aux personnels exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise aux sein des administrations de l'Etat.

En application des orientations fixées par la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019, relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail, le décret n° 2019-767 du 23 juillet 2019 a modifié les décrets statutaires relatifs aux emplois de chef de service, de sous-directeur, d'expert de haut niveau et de directeur de projet pour simplifier les règles de gestion de ces emplois fonctionnels. Il a ainsi diminué les contrôles interministériels et donné une marge de manœuvre plus importante aux secrétaires généraux des ministères et aux directeurs d'administration centrale, dans la gestion de ces emplois.

Poursuivant le même objectif, le décret du 10 juin 2020 permet à chaque ministre de fixer, dans la limite d'une enveloppe globale déterminée pour son département ministériel et de montants maximum fixés pour chaque catégorie d'emploi

concerné, les fonctions éligibles à ce supplément de rémunération et les montants de NBI qui leur sont associés.

Les arrêtés ministériels répartissant cette enveloppe entre les services de l'administration centrale et déconcentrés du ministère, ainsi que les décisions fixant la liste des emplois éligibles et le montant de NBI associé sont publiés au Journal officiel.

L'arrêté du 10 juin 2020 fixe les montants maximum de la NBI pouvant être attribués aux agents exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise du ministère : ils sont ainsi de 110 pour un emploi de sous-directeur et de 180 pour un emploi laissé à la discrétion du gouvernement.

Ce nouveau cadre, entré en vigueur au plus tard le 1^{er} septembre 2020, allège substantiellement les évolutions nécessaires en cas de réorganisations des administrations, puisqu'elles ne nécessiteraient aucune intervention du guichet unique dès lors que ces évolutions se font sous le plafond de l'enveloppe globale.

Références

- *Décret n° 2020-710 du 10 juin 2020 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux personnels exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise*
- *Circulaire du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail*
- *Décret n° 2019-767 du 23 juillet 2019 est venu modifier les décrets statutaires relatifs aux emplois de chef de service, de sous-directeur, d'expert de haut niveau et de directeur de projet pour simplifier les règles de gestion de ces emplois fonctionnels*
- *Arrêté du 10 juin 2020 fixant les montants maximum de la NBI pouvant être attribués aux agents exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise du ministère*



Les agents publics territoriaux pourront, en 2020, déposer jusqu'à soixante-dix jours sur leur compte épargne-temps

L'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale prévoit que les agents publics territoriaux peuvent déposer soixante jours au plus sur leur compte épargne-temps.

L'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 permet à tout employeur d'imposer ou de modifier les dates de prise des

jours de repos affectés sur le compte épargne-temps des agents publics en dérogeant aux modalités d'utilisation définies par la réglementation en vigueur, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation.

Faisant application de ces dispositions, le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire déroge, à titre temporaire, aux dispositions de l'article 7-1 du

décret du 26 août 2004.

L'article 1^{er} de ce décret modifie le plafond global de jours pouvant être inscrits sur un compte épargne-temps. Jusqu'à présent fixé à soixante jours, ce plafond est étendu à soixante-dix jours pour l'année 2020. Ce même article précise que les années suivantes, les jours excédant le plafond global de droit commun pourront être soit maintenus sur le compte épargne-temps soit consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret du 26 août 2004.

Références

- *Décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire*
- *Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (article 11)*
- *Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale (article 7-1)*



Covid-19 : les agents de la fonction publique hospitalière pourront épargner davantage de jours sur leur compte épargne-temps en 2020, à l'instar des agents publics territoriaux et de l'Etat

Le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte-épargne temps dans la fonction publique hospitalière institue un compte épargne-temps (CET) pour les agents de la fonction publique hospitalière.

L'arrêté du 6 décembre 2012 pris en application des articles 4 à 8 de ce décret établit deux plafonds annuel et global, de jours pouvant être épargnés par les agents : l'article 2 fixe à dix jours le plafond annuel de jours pouvant être inscrits sur le CET ; l'article 3 fixe à soixante jours le plafond global de jours pouvant être maintenus sur le CET.

L'arrêté du 10 juin 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 déroge, à titre temporaire pour l'année 2020, aux deux plafonds fixés par l'arrêté du 6 décembre 2012, afin de concilier les objectifs de conservation des droits à congés acquis par les agents et de continuité du service public après le confinement.

L'article 1^{er} de cet arrêté autorise, pour l'année 2020, l'épargne de vingt jours au plus sur le compte épargne-temps, au lieu des dix jours autorisés.

L'article 2 étend à soixante-dix jours le plafond global de jours pouvant être maintenus sur le compte épargne-temps (au lieu de soixante jours). Les années suivantes, les jours épargnés au-delà de soixante jours pourront être soit maintenus sur le CET soit consommés, selon les modalités définies à l'article 5 du décret du 3 mai 2002.

Ce dispositif transpose les dispositions prises pour les agents publics des deux autres versants de la fonction publique :

- Pour les agents publics de l'Etat : par l'arrêté du 11 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 ([Vigie n° 122 – Mars-Avril-Mai 2020](#)) ;
- Pour les agents publics territoriaux : par le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire.

Références

- Arrêté du 10 juin 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19
- Décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire
- Décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière institue un compte épargne-temps
- Arrêté du 6 décembre 2012 pris en application des articles 4 à 8 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière
- Arrêté du 11 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19



Les règles applicables aux fonctionnaires recrutés dans des emplois permanents à temps non complet dans la fonction publique hospitalière sont précisées par décret

Le décret n° 2020-791 du 26 juin 2019 fixe les règles particulières applicables aux fonctionnaires hospitaliers recrutés dans des emplois permanents à temps non complet.

Le décret détermine d'abord les **modalités de création d'emplois permanents à temps non complet**. Il identifie les corps dans lesquels des emplois permanents à temps non complet peuvent être créés : sages-femmes des hôpitaux, psychologues, diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues, ergothérapeutes et psychomotriciens.

En fonction des missions et des besoins des services, l'autorité d'emploi fixe le nombre et définit la nature des emplois permanents à temps non complet ainsi que la durée hebdomadaire de service afférente à ces emplois, laquelle doit être comprise entre 50 et 70 % d'un temps complet (35 heures hebdomadaires). Le comité social d'établissement (CSE) est tenu informé de ces créations d'emploi.

La quotité de travail ne peut être modifiée sans l'accord du fonctionnaire concerné. De même, l'autorité investie du pouvoir de nomination ne peut transformer un emploi à temps complet en emploi à temps non complet, ou inversement, qu'avec l'accord du fonctionnaire concerné.

Le décret fixe ensuite certaines **dispositions applicables à ces fonctionnaires**.

Les fonctionnaires recrutés dans un emploi à temps complet ne sont autorisés à accomplir un service à temps partiel que dans les cas où celui-ci est de plein droit.

Ils doivent effectuer les stages exigés par le statut particulier du corps dans lequel ils ont été recrutés dans les mêmes conditions que les fonctionnaires occupant des emplois à temps complet.

Ils peuvent prétendre aux mêmes droits aux congés annuels que les fonctionnaires à temps complet et dans les mêmes conditions, telles que fixées par le décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002. La durée du congé annuel est appréciée au prorata de celle appliquée pour l'exercice des fonctions à temps complet et à temps plein.

Les fonctionnaires à temps non complet ne peuvent recevoir un supplément familial de traitement inférieur au montant minimum qui est versé aux fonctionnaires à temps complet ayant le même nombre d'enfants à charge.

Enfin, ils peuvent bénéficier d'avancement d'échelon, d'avancement de grade et de promotion interne selon les conditions d'ancienneté et selon la même procédure que celle applicable aux fonctionnaires à temps complet.

Le décret prévoit ensuite les **dispositions relatives à la protection sociale** applicable aux fonctionnaires hospitaliers à temps non complet qui ne relèvent pas du régime de retraite de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). En effet, l'article 108 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière prévoit qu'un fonctionnaire recruté à temps non complet doit être affilié à la CNRACL s'il consacre à son service un nombre minimal d'heures de travail (ce nombre étant fixé par délibération de la caisse).

Les fonctionnaires ne relevant pas du régime de retraite de la CNRACL relèvent du régime général de la sécurité sociale, sous réserve de quelques dispositions spécifiques, précisées par ce décret, relatives aux modalités d'octroi des congés accordés pour grave maladie, ou en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, l'ensemble de ces dispositions étant similaires aux dispositions prévues par le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Références

- Décret n° 2020-791 du 26 juin 2020 fixant les dispositions applicables aux fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet dans la fonction publique hospitalière
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière



Au 1er janvier 2021, les agents publics hospitaliers pourront demander la monétisation de jours placés sur un compte épargne-temps à partir de quinze jours épargnés et le montant forfaitaire de ces jours sera revalorisé

Le décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique et l'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature abaissent de vingt à quinze jours le seuil à partir duquel les agents publics de l'Etat et de la fonction publique territoriale peuvent demander l'indemnisation des jours épargnés sur leur compte épargne-temps.

L'arrêté du 29 juillet 2020 modifiant l'arrêté du 6 décembre 2012 pris en application des articles 4 à 8 du décret

n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière parachève l'uniformisation de ces dispositions entre les trois versants de la fonction publique. **L'article 1^{er} de cet arrêté abaisse à quinze jours (au lieu de vingt jours) le seuil de monétisation des jours épargnés sur un compte épargne-temps. Par ailleurs, il revalorise de dix euros, pour chaque catégorie hiérarchique de la fonction publique hospitalière, le montant forfaitaire journalier d'indemnisation de ces jours ou de leur prise en compte au sein du régime additionnel de la fonction publique.** Les dispositions de cet arrêté s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2021.

Références

- Arrêté du 29 juillet 2020 modifiant l'arrêté du 6 décembre 2012 pris en application des articles 4 à 8 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique
- Décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière (articles 4 à 8)
- Arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
- Arrêté du 6 décembre 2012 pris en application des articles 4 à 8 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière



Covid-19 : versement d'une prime exceptionnelle en faveur des agents publics et apprentis des établissements publics de santé mobilisés pour faire face à l'épidémie

Le décret n° 2020-698 du 8 juin 2020 modifie le décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé

et à certains agents civils et militaires du ministère des Armées et de l'Institution nationale des invalides dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, instituant une prime exceptionnelle en

faveur des professionnels hospitaliers et des services de santé aux armées dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

Des précisions sont apportées sur le périmètre des bénéficiaires :

- les agents publics exerçant dans les comités de protection des personnes, les groupements de coopération sanitaire, les groupements d'intérêt public, ainsi que ceux qui ont participé aux évacuations sanitaires ;
- les agents exerçant dans les unités de soins de longue durée et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ne relèvent pas des dispositions du décret instituant une prime pour le secteur sanitaire ;

- les étudiants en 2^{ème} et 3^{ème} cycle des études de médecine, pharmacie, odontologie et maïeutique ayant accompli un stage extrahospitalier peuvent bénéficier de la prime exceptionnelle dont seuls les étudiants en médecine pouvaient la percevoir dans la version initiale du décret.

La possibilité de relever le montant de la prime exceptionnelle s'exerce dans la limite du plafond de 40 % des effectifs de l'établissement.

La mention de plusieurs établissements ajoutés à l'annexe II est due à l'abaissement des seuils pour les critères d'éligibilité retenus : de 25 à 15 patients Covid accueillis en moyenne sur la période.

Références

- *Décret n° 2020-698 du 8 juin 2020 modifiant le décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé et à certains agents civils et militaires du ministère des armées et de l'Institution nationale des invalides dans le cadre de l'épidémie de covid-19*



Covid-19 : versement d'une prime exceptionnelle en faveur des agents publics et apprentis mobilisés pour faire face à l'épidémie

Le décret n° 2020-711 du 12 juin 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 fixe une prime exceptionnelle en faveur des professionnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux dans le cadre de l'épidémie.

L'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, permet aux employeurs publics de verser une prime exceptionnelle d'un montant de 1 500 euros ou de 1 000 euros aux personnels affectés dans certains des établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, ainsi qu'aux agents publics exerçant dans les unités de soins de longue durée et les établissements d'hébergement pour personnes âgées

dépendantes rattachés à un établissement public de santé, particulièrement mobilisés dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19.

Le montant de la prime s'élève à 1 500 euros pour les professionnels des établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes âgées, des personnes en situation de handicap et des personnes à difficultés spécifiques situés dans les départements les plus touchés par l'épidémie ou à 1 000 euros pour ceux de ces établissements et services des autres départements. En outre, pour les autres établissements et services sociaux, le montant de la prime a été fixé sans critère géographique à 1 000 euros.

Cette prime exceptionnelle est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu en application de la loi précitée.

Références

- *Décret n° 2020-711 du 12 juin 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de l'épidémie de covid-19*
- *Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 (article 11)*



Covid-19 : Indemnisation et majoration de la rémunération des heures supplémentaires réalisées pendant la crise sanitaire par les agents relevant de la fonction publique hospitalière et par certains agents civils relevant du ministère des Armées

L'engagement et la mobilisation des professionnels de santé ont permis de prendre en charge un nombre majeur de patients atteints par le virus de Covid-19.

Le décret n° 2020-718 du 11 juin 2020 portant indemnisation et majoration exceptionnelle des heures supplémentaires réalisées dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, au sein d'un hôpital d'instruction des armées et au sein de l'Institution nationale des Invalides, prévoit qu'une majoration de 50 % est appliquée à l'indemnisation des heures supplémentaires effectuées par les agents de la fonction publique hospitalière. Cette

majoration s'applique aux heures supplémentaires réalisées en journée, de nuit, ainsi que les dimanches et jours fériés pendant la période comprise entre le 1^{er} mars et le 30 avril 2020. Un dispositif a été également mis en place pour les fonctionnaires et agents contractuels relevant de la fonction publique de l'Etat et les personnels à statut ouvrier affectés dans un hôpital d'instruction des armées et à l'Institution nationale des Invalides.

La réglementation prévoit la compensation horaire mais ce décret précise que seule l'indemnisation de ces heures supplémentaires sera possible.

Références

- *Décret n° 2020-718 du 11 juin 2020 portant indemnisation et majoration exceptionnelle des heures supplémentaires réalisées dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, au sein d'un hôpital d'instruction des armées et au sein de l'Institution nationale des invalides*



Modification de certaines modalités d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables aux fonctionnaires de l'Etat

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP), a été modifié afin de supprimer les dates de déploiement du dispositif devenues obsolètes. Il tire ainsi les conséquences du réexamen prévu à l'article 7 de la situation des corps et emplois qui, par exception, ne bénéficiaient pas du RIFSEEP et qui pourront

désormais adhérer librement au dispositif sans référence à un calendrier impératif.

Un arrêté a été pris et abroge l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Références

- *Décret n° 2020-771 du 24 juin 2020 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*
- *Arrêté du 24 juin 2020 abrogeant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*



Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour le corps des attachés statisticiens de l'Institut national de la statistique et des études économiques

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), prévu par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, s'applique au corps des attachés statisticiens de l'Institut

national de la statistique et des études économiques à compter du 1^{er} mai 2020.

Références

- *Arrêté du 18 août 2020 pris pour l'application aux membres du corps des attachés statisticiens de l'Institut national de la statistique et des études économiques des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*



Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au corps des techniciens de laboratoire des écoles nationales supérieures des mines du ministère des finances

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), prévu par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, s'applique au corps des techniciens de laboratoire des écoles

nationales supérieures des mines du ministère des finances à compter du 1^{er} janvier 2019.

Références

- *Arrêté du 7 août 2020 pris pour l'application aux membres du corps des techniciens de laboratoire des écoles nationales supérieures des mines du ministère des finances des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*



Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les directeurs des instituts régionaux d'administration et les directeurs des études et des stages des instituts régionaux d'administration

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), prévu par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, s'applique aux directeurs des instituts régionaux

d'administration et aux directeurs des études et des stages des instituts régionaux d'administration à compter du 1^{er} janvier 2021.

Ce texte abroge :

- l'arrêté du 7 décembre 2009 modifié fixant les montants du régime indemnitaire des directeurs des instituts régionaux d'administration ;

- l'arrêté du 7 décembre 2009 modifié fixant les montants du régime indemnitaire des directeurs des études et des stages des instituts régionaux d'administration.

Références

- *Arrêté du 21 juillet 2020 pris pour l'application à l'emploi de directeur d'institut régional d'administration et à l'emploi de directeur des études et des stages d'institut régional d'administration des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*



Publication d'une note statistique sur les salaires dans la fonction publique de l'Etat

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont publié une note statistique sur les salaires dans la fonction publique de l'Etat.

En 2018, tous statuts civils confondus, le salaire net moyen baisse de 1,2 % en euros constants. Un salarié de la fonction publique de l'État (FPE) perçoit en moyenne 2 573 euros nets par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les agents civils des ministères et des établissements publics, fonctionnaires ou non. En euros courants, le salaire net augmente de 0,6 %. Avec le regain de l'inflation, le salaire net moyen en euros constants se replie nettement (- 1,2 % en 2018 après + 1,0 % en 2017).

Le salaire net moyen des fonctionnaires de la FPE baisse en euros constants de 1,4 % en 2018, tandis que celui des non-fonctionnaires diminue plus modérément (- 0,6 % en euros constants), principalement en raison de la baisse du nombre de contrats aidés, qui sont en moyenne moins rémunérés que les autres non-fonctionnaires. Les salaires baissent en euros constants à tous les niveaux de l'échelle salariale.

Le salaire net des femmes reste inférieur de 13,5 % en moyenne à celui des hommes. L'écart à âge, grade, catégorie et statut égaux est de 3,0 %.

Pour les salariés présents toute l'année en 2017 et en 2018 chez le même employeur et avec la même quotité de travail, soit près de deux salariés sur trois dans la FPE, le salaire net moyen est quasi stable en euros constants.

- *INSEE Première, Les salaires dans la fonction publique de l'Etat, n°1810, juillet 2020*

Publication d'une note statistique sur les salaires dans la fonction publique territoriale

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et la Direction générale des collectivités locales (DGCL) ont publié une note statistique sur les salaires dans la fonction publique territoriale.

En 2018, le salaire net moyen baisse de 0,9 % en euros constants. Un salarié de la fonction publique territoriale (FPT) perçoit en moyenne 1 963 euros nets par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les agents civils des collectivités territoriales, tous emplois et catégories confondus, qu'ils soient fonctionnaires ou non. Ce salaire net moyen augmente de 1,0 % sur un an en euros courants. Avec le regain de l'inflation, il se replie de 0,9 % en euros constants, après quatre années consécutives de hausse.

Les fonctionnaires représentent 80 % des effectifs en équivalent temps plein de la FPT. Leur salaire net moyen baisse de 1,1 % en euros constants. Pour les non-fonctionnaires, il baisse plus modérément (- 0,2 %), principalement en raison du fort recul du nombre de contrats aidés, en moyenne moins rémunérés.

Le salaire net moyen s'élève à 1 858 euros par mois dans les communes, à 2 044 euros dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre, à 2 119 euros dans les régions et à 2 177 euros dans les départements. Le salaire net des femmes est inférieur de 9,2 % en moyenne à celui des hommes, après 9,1 % en 2017. À caractéristiques identiques, l'écart est de 5,0 %.

Pour les salariés présents toute l'année en 2017 et en 2018 chez le même employeur et avec la même quotité de travail, soit près de deux salariés sur trois dans la FPT, le salaire net moyen baisse de 0,4 % en euros constants.

- *INSEE Première, Les salaires dans la fonction publique de territoriale, n°1812, septembre 2020*

POLITIQUES SOCIALES



Mise en place d'une mesure exceptionnelle relative à la prestation d'action sociale interministérielle "chèque-vacances" dans le contexte de l'épidémie de Covid-19

La circulaire du ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique et du ministre des Finances et des Comptes publics du 28 mai 2015 relative au chèque-vacances au bénéfice des agents de l'Etat précise les modalités de mise en œuvre de la prestation d'action sociale interministérielle « chèque-vacances » au bénéfice des agents publics du versant étatique de la fonction publique.

Cette prestation repose sur une épargne, d'une durée de quatre à douze mois, de l'agent public. Celle-ci est prélevée mensuellement et est abondée, sous certaines conditions, d'une participation de l'Etat-employeur pouvant aller de 10 à 35 % du montant de l'épargne (voir annexes II et III de la circulaire du 28 mai 2015).

La circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publiques du 7 août 2020 introduit une mesure dérogatoire, exceptionnelle et temporaire relative à cette prestation d'action sociale interministérielle dans le contexte de l'épidémie de Covid-19.

Cette mesure dérogatoire accorde en effet, en complément des montants de participation de l'Etat, une aide supplémentaire de 100 euros pour chaque agent bénéficiaire d'un plan d'épargne servi entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020, âgé de moins de 45 ans.

Cette aide permet de soutenir les populations jeunes et les familles de moins de 45 ans ayant souffert de la crise sanitaire (foyers composés de jeunes enfants ayant dû assurer la garde et l'école à la maison) via une aide supplémentaire au départ en vacances sur le territoire national.

Elle a bénéficié à quasiment 46 000 agents.

Cette mesure permet également de soutenir économiquement l'économie touristique dans le contexte de crise sanitaire qui a durement touché ce secteur, avec notamment la fermeture prolongée des établissements de tourisme et de restauration.

Références

- *Circulaire du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques du 7 août 2020 dérogatoire à la circulaire du 28 mai 2015 relative à la prestation d'action sociale interministérielle « chèque-vacances » au bénéfice des agents de l'Etat*
- *Circulaire du ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique et du ministère des Finances et des Comptes publics du 28 mai 2015 relative au chèque-vacances au bénéfice des agents de l'Etat*



Publication d'un décret précisant le régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 72, prévoit le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) :

- Aux agents publics **bénéficiant d'une rupture conventionnelle** au sens du I et du III du même article 72 ;
- Aux agents publics démissionnant dans le cadre d'une **restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire** ;
- Aux agents publics dont la **privation d'emploi est**

involontaire ou assimilée à une privation involontaire.

Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, pris en application du IV de l'article 72 précité, précise les modalités d'attribution et de calcul de l'ARE dont peuvent bénéficier ces personnels. Ce décret rassemble ainsi en un seul texte l'essentiel des règles de chômage spécifiques aux agents de la fonction publique et précise leur articulation avec la réglementation de l'assurance

chômage.

Il énumère d'abord quels sont les **agents considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi** :

- Les agents publics radiés d'office des cadres ou des contrôleurs et les personnels de droit public ou de droit privé licenciés pour tout motif (à l'exception des personnels radiés ou licenciés pour abandon de poste et des fonctionnaires optant pour la perte de la qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale dans les conditions définies par leur statut) ;
- Les personnels de droit public ou de droit privé dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur ;
- Les personnels de droit public ou de droit privé dont le contrat a pris fin durant la période d'essai ou à son terme, à l'initiative de l'employeur ;
- Les agents publics placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie ;
- Les agents publics dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, de les réintégrer ou de les réemployer. Le décret précise toutefois que les personnels qui n'ont pas sollicité leur réintégration ou leur réemploi dans les délais prescrits ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée qui court à compter de la date à laquelle leur demande est présentée. Les agents concernés par ce cas de privation d'emploi sont réputés remplir la condition de recherche d'emploi requise pour bénéficier de l'ARE (article L. 54213 du code du travail).

Le décret prévoit par ailleurs que les personnels placés dans l'une des trois premières situations de privation d'emploi précitées au cours d'une période de suspension de la relation de travail ne peuvent bénéficier de l'ARE que s'ils justifient n'avoir pu être réintégrés par leur employeur d'origine.

Le décret identifie ensuite les **personnels assimilés aux personnels involontairement privés d'emploi** :

- Les personnels de droit public ou de droit privé ayant démissionné pour un motif considéré comme légitime au sens des mesures d'application du régime d'assurance chômage ;
- Les personnels de droit public ou de droit privé ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur.

Le décret précise les **modalités d'ouverture des droits à l'indemnisation**. Si le code du travail prévoyait que la durée totale des activités salariées accomplies est prise en compte, le décret ajoute que les périodes de suspension de la relation

de travail doivent également être prises en compte, toutefois uniquement si les personnels sont rémunérés ou indemnisés durant cette période.

Afin d'assurer l'équité de traitement entre demandeurs d'emploi, le décret prévoit le maintien du versement de l'ARE pour les demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise, déterminée dans les mêmes conditions que l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise pouvant être accordée aux demandeurs d'emploi relevant du régime d'assurance chômage.

Le décret identifie plusieurs **situations entraînant la cessation du versement de l'allocation**, qui s'ajoutent aux cas déjà prévus par le code du travail (article L. 5421-4) et par la réglementation d'assurance chômage :

- Les allocataires dépassant la limite d'âge qui leur est applicable, quelle que soit cette limite ;
- Les allocataires bénéficiant d'une pension de retraite de droit direct, sauf lorsqu'elle est attribuée pour invalidité par un régime spécial de retraite à la suite d'une radiation d'office des cadres ou des contrôleurs ;
- Les allocataires exerçant une activité professionnelle, sous réserve des règles de cumul prévues par le code du travail ;
- Les allocataires refusant d'occuper un poste qui leur est proposé en vue de leur réintégration ou de leur réemploi par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue et répondant aux critères fixés par les dispositions statutaires applicables ;
- Les allocataires bénéficiant, sur leur demande, d'une nouvelle période de suspension de la relation de travail, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation.

Le décret procède également à quelques adaptations des modalités de calcul de l'ARE dans le secteur public. Ainsi, **la rémunération servant de base au calcul de l'allocation comprend l'ensemble des rémunérations brutes y compris les indemnités et primes perçues**, dans la limite d'un plafond prévu par le code du travail (septième alinéa de l'article L. 5422-9).

En outre, l'agent public peut demander à ce que certaines périodes de rémunération ne soient pas prises en compte dans la période de référence pour la détermination de son salaire de référence. Outre les périodes listées par la réglementation d'assurance chômage, les périodes de rémunération intervenant dans les situations suivantes peuvent être concernées :

- un temps partiel thérapeutique ;
- un temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant ;
- un temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou pour donner des soins à un enfant à charge.

Le décret modifie enfin le règlement d'assurance chômage de l'annexe A du décret du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage pour mettre ce texte en cohérence avec les évolutions portées par le décret.

Références

- [Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public](#)
- [Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage](#)
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)



La prestation d'action sociale interministérielle « CESU – garde d'enfant 0/6 ans » est simplifiée

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, le ministère chargé de la fonction publique a mis en place, depuis le 1^{er} janvier 2014, une aide financière pour la garde des enfants de moins de six ans, versée, sous certaines conditions, aux agents de l'Etat, sous forme de Chèques Emploi Service (CESU) entièrement préfinancés.

Les agents bénéficiaires sont les agents civils et militaires de l'État en activité, y compris les ouvriers d'État, les magistrats et les non titulaires, rémunérés sur le budget de l'État, ainsi que les agents de certains établissements publics.

La circulaire du ministre de l'action et des comptes publics du 2 juillet 2020 relative à la prestation d'action sociale interministérielle « CESU – garde d'enfant 0/6 ans », propose une simplification du parcours des bénéficiaires et abroge en cela la circulaire du 5 novembre 2019 ([Vigie n°117 - Novembre 2019](#)).

Jusqu'à présent, le demandeur devait fournir un formulaire attestant que son enfant était gardé à titre onéreux. Ce formulaire était signé par la personne ou la structure chargée

de la garde de l'enfant. La circulaire du 2 juillet 2020 supprime l'obligation de fournir ce formulaire **au profit d'une démarche déclarative** à l'initiative du demandeur : il appartient à celui-ci, au moment de la constitution du dossier, d'attester sur l'honneur qu'il fait garder son enfant à titre onéreux pendant ses heures de travail ou à l'occasion du congé de maternité ou d'adoption pris du chef d'un autre enfant.

Cette simplification de la démarche permet d'**alléger le nombre de pièces justificatives obligatoires** à produire à l'appui du formulaire de demande. Seules trois pièces justificatives (au lieu de quatre précédemment) sont ainsi à joindre : une copie du livret de famille ou de tout document officiel attestant de l'âge de l'enfant et de son lien de filiation avec lui, ainsi que de sa situation matrimoniale s'il n'est pas célibataire ; une copie du ou des avis d'impôt sur les revenus ou de non-imposition afférents à l'année N-2, selon sa situation matrimoniale ; une copie d'une fiche de paie, antérieure de moins de trois mois à la date de sa demande.

La circulaire du 2 juillet 2020 s'applique aux demandes déposées à compter du 1^{er} septembre 2020.

Références

- [Circulaire du ministre de l'Action et des Comptes publics du 2 juillet 2020 relative à la prestation d'action sociale interministérielle " CESU - garde d'enfant 0/6 ans "](#)

ENCADREMENT SUPÉRIEUR



Clarification de la procédure de recrutement des directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours

Le **décret n° 2020-988 du 5 août 2020** précise les modalités d'établissement des vacances d'emplois et de présentation des candidatures aux autorités en charge du recrutement des directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours. Il précise également les délais dans lesquels les emplois fonctionnels vacants doivent être pourvus avant d'engager la procédure de contribution financière prévue par l'article 12-2-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il définit enfin les

modalités de mise en œuvre de cette contribution versée au Centre national de la fonction publique territoriale en cas d'absence de recrutement de directeur départemental ou de directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours, au terme du délai de trois mois après la seconde transmission de candidatures.

Il modifie le **décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016** modifié relatif à l'emploi de directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours.

Références

- *Décret n° 2020-988 du 5 août 2020 relatif à la procédure de recrutement dans les emplois de direction de sapeurs-pompiers professionnels et à la contribution financière prévue par l'article 12-2-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*



Liste des emplois de direction relevant de la direction générale des finances publiques pouvant être occupés par des agents n'ayant pas la qualité de fonctionnaire

Le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat, pris en application du I de l'article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **fixe la liste des emplois de direction de l'Etat ouverts aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (VIGIE n° 118 – décembre 2019).**

Ce décret identifie le vivier de candidats pouvant accéder aux emplois de direction :

- les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois culminant au moins à la hors-échelle B ;
- les officiers supérieurs détenant au moins le grade de lieutenant-colonel ou ayant occupé un emploi conduisant à nomination dans la classe fonctionnelle du grade de commandant ;
- les membres du corps du contrôle général des armées ;
- les magistrats de l'ordre judiciaire ;

- les administrateurs des services de l'Assemblée nationale et du Sénat ;
- les **agents n'ayant pas la qualité de fonctionnaire dès lors qu'ils remplissent les conditions générales d'accès à la fonction publique et « ont exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires »** précédemment cités.

Les fonctionnaires et agents contractuels remplissant ces conditions « **doivent justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées** les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ».

L'article 62 du décret prévoit que ces agents peuvent **occuper des emplois de direction des services relevant de la direction générale des finances publiques**, par dérogation au décret n° 2009-208 du 20 février 2009 relatif au statut particulier des administrateurs des finances publiques. Ils sont nommés par décret du Président de la République sur proposition du ministre chargé du budget. Un arrêté du 30 avril 2020, pris en application de l'article 62 du décret du 31 décembre 2019 identifie la liste des emplois concernés.

Références

- Arrêté du 30 avril 2020 pris en application de l'article 62 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2009-208 du 20 février 2009 relatif au statut particulier des administrateurs des finances publiques
- Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat



L'administration dispose d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle elle a eu connaissance de la rupture de l'engagement décennal de servir d'un ancien élève de l'Ecole nationale d'administration pour lui réclamer le versement d'une indemnité

M. B..., à l'issue de sa scolarité à l'Ecole nationale d'administration (ENA), a été nommé magistrat des chambres régionales des comptes en 2002. Deux ans plus tard, il a été placé en disponibilité à plusieurs reprises (pour convenances personnelles et pour création d'entreprise) jusqu'en 2014. Il a ainsi excédé la durée totale pendant laquelle il pouvait bénéficier d'une disponibilité. En 2019, il a demandé sa réintégration dans son corps d'origine. Le Premier président de la Cour des comptes l'a informé par une lettre que, n'ayant pas demandé sa réintégration dans les délais légaux, sa radiation des cadres allait être proposée. Aussi, le Président de la République a réintégré pour ordre puis radié M. B... par décret en mai 2019.

Les anciens élèves de l'ENA signent un engagement à servir d'une durée de dix ans ; s'ils rompent cet engagement, ils doivent verser une somme prévue à l'article 1 du décret n° 2014-1370 du 14 novembre 2014, dont le montant est égal à deux fois le traitement net perçu durant les douze derniers mois de service. Constatant que M. B... n'avait servi l'Etat que pendant deux ans à l'issue de sa scolarité à l'ENA, le Président de la République l'a radié des cadres, et par un même décret, soumis M. B... à l'obligation de versement de cette indemnité.

M. B... a formé un recours devant le Conseil d'Etat contre ce décret du Président de la République.

Le Conseil d'Etat a rappelé la disposition contenue au troisième alinéa de l'article 49 du décret du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions de fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive des fonctions, dans sa rédaction applicable au litige,

prévoyant que « *Trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine* ». En l'espèce, M. B... n'a pas fait connaître ses intentions à l'administration dans les délais prévus. De plus, le Premier président de la Cour des comptes a informé M. B... à plusieurs reprises par courriers de la durée de ses droits à disponibilité restants et lui a rappelé par un courrier son obligation de faire connaître ses intentions d'être réintégré ou radié des cadres trois mois avant le terme de sa période de disponibilité. Aussi, le Conseil d'Etat juge légale la radiation des cadres de M. B...

En revanche, le Conseil d'Etat rappelle que, aux termes de l'article 2224 du code civil, « *Les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer* ». En l'espèce, l'administration a eu connaissance, au plus tard, de l'épuisement des droits à disponibilité pour convenances personnelles de M. B... et de la rupture de son engagement à servir du fait de l'absence de demande de sa part pour réintégrer son corps d'origine au plus tard à la date d'épuisement desdits droits à disponibilité, c'est-à-dire en mars 2014. Le délai de cinq ans dont elle disposait pour le soumettre à l'obligation de versement de l'indemnité débutait donc à cette date, et non à la date de radiation des cadres. Or le décret du Président de la République attaqué a été pris en mai 2019, soit après l'expiration du délai de cinq ans. Le Conseil d'Etat juge ainsi que la prescription quinquennale fait obstacle à ce que le versement de l'indemnité soit mis à la charge de M. B...

Références

- Conseil d'Etat, 3 juin 2020, n° 432172

LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



ACTUS

Bilan de l'application des lois au 31 mars 2020

Le Sénat, notamment en charge d'assurer un suivi de l'application des lois, a publié un rapport d'information qui analyse la mise en application des lois votées lors de la session parlementaire 2018-2019 (lois votées entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 septembre 2019).

Plusieurs indicateurs sont retenus pour mener cette analyse, comme le taux global d'application des lois, le taux de remise des rapports prévus par les lois, le recours aux ordonnances ou l'usage des expérimentations.

Le taux global d'application des lois calculé par le Sénat pour cette période est de 72 %. Il est légèrement en baisse par rapport à l'année précédente, où il était de 78 %. Les mesures réglementaires d'application ont été publiées, en moyenne, cinq mois et douze jours après la promulgation de la loi, l'objectif étant de tenir le délai de publication de six mois après la parution des lois, conformément à l'engagement pris par le Gouvernement en 2008.

Sur la période considérée, 12 % des rapports prévus par la loi ont été remis.

L'accroissement du recours aux ordonnances en lieu et place de la navette législative ordinaire s'est, par ailleurs, poursuivi.

Enfin, au regard de la nécessité de publier les mesures d'application des expérimentations législatives, de plus en plus nombreuses, un encadrement de la manière dont sont conduites ces expérimentations paraît nécessaire.

Le rapport d'information consacre également une partie importante au bilan de l'application de la loi de transformation de la fonction publique.

- *Rapport d'information de Mme Valérie LÉTARD, présidente de la délégation du Bureau chargée du travail parlementaire, de la législation en commission, des votes et du contrôle n° 523 (2019-2020) - 17 juin 2020*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*

Le portail d'accès au droit Légifrance fait peau neuve

Le décret n° 2020-1119 du 8 septembre 2020 relatif à la modernisation du service public de diffusion du droit par l'internet actualise les dispositions réglementaires régissant le site « Légifrance », portail public d'accès aux lois, règlements et décisions de justice, créé par l'article 2 du décret n° 2002-1064 du 7 août 2002 relatif au service public de la diffusion du droit par l'internet.

Il tire notamment les conséquences de l'ajout de nouveaux fonds documentaires et de l'abandon de la fonction de « portail » du site dans sa version d'origine, fonction qui ne correspond plus aux usages contemporains d'internet.

Le site Légifrance a été relancé dans une nouvelle version modernisée, le 12 septembre 2020.

Parmi les principales nouveautés de cette version sont à noter, en particulier :

- L'ajout de nouveaux fonds tels que le Journal officiel depuis 1869, le Bulletin officiel des conventions collectives (BO CCN), les Documents administratifs (une édition spéciale du JORF, rare et publiée sous forme d'un cahier supplémentaire), les questions parlementaires du Sénat et de l'Assemblée nationale.
- L'amélioration de certaines fonctionnalités, comme la possibilité d'effectuer une recherche transverse sur plusieurs fonds en simultané, la possibilité d'afficher des versions comparées de textes avec différentes couleurs, l'affichage de la chronologie des modifications d'un code.
- Une ergonomie et une navigation entièrement repensées dans l'objectif de faciliter son utilisation par des personnes non juristes, la recherche s'effectuant, par défaut, à partir d'un moteur de recherche unique ne nécessitant pas la sélection d'un fonds au préalable.

Le site peut désormais être consulté quel que soit le terminal utilisé.

- *Légifrance*
 - *Décret n° 2020-1119 du 8 septembre 2020 relatif à la modernisation du service public de diffusion du droit par l'internet, JORF n°0221 du 10 septembre 2020, NOR: PRMX2023853D*
 - *Décret n° 2002-1064 du 7 août 2002 relatif au service public de la diffusion du droit par l'internet (article 2)*
 - *Vidéo Webinaire Legifrance modernisé*
 - *Guide de prise en main rapide*
-

TRANSFORMATION PUBLIQUE



Un décret encadre la mise à disposition du public et la délivrance de copies aux tiers des décisions des juridictions judiciaires et administratives

Les articles 20 et 21 de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique ont posé le cadre de la mise à disposition au public des décisions des juridictions administratives et judiciaires en prévoyant, outre le régime de délivrance des copies de décisions de justice aux tiers, leur mise à disposition du public, à titre gratuit, et la possibilité de réutiliser les informations publiques contenues dans ces décisions.

L'article 33 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice a complété ces deux régimes afin de permettre leur articulation et leur mise en cohérence.

Le décret n° 2020-797 du 29 juin 2020 relatif à la mise à la disposition du public des décisions des juridictions judiciaires et administratives, pris en application, précise les conditions de mise en œuvre de l'open data des décisions de justice et de la délivrance de copies aux tiers. Il vise à instaurer un équilibre entre, d'une part, la diffusion la plus large possible des décisions au public et, d'autre part, la protection de la vie privée des personnes et des données à caractère personnel.

La mise à disposition du public des décisions de justice sous forme électronique :

Les décisions rendues par le Conseil d'Etat, les cours administratives d'appel et les tribunaux administratifs sont mises à la disposition du public **par le Conseil d'Etat, gratuitement et sous forme électronique**, dans un délai de **deux mois** à compter de leur lecture.

Pour les juridictions judiciaires, c'est la **Cour de cassation** qui est responsable de la mise à disposition au public des décisions des juridictions judiciaires, dans un délai de **six mois** à compter de leur mise à disposition au greffe de la juridiction.

L'occultation des noms et prénoms des personnes physiques mentionnées dans la décision de justice :

Les noms et prénoms des personnes physiques, parties ou tiers figurant dans ces décisions, devront avoir été **occultés préalablement à leur mise à disposition**, ainsi que le prévoit l'article 33 de la loi du 23 mars 2019 codifié au troisième alinéa de l'article L. 10 du code de justice administrative.

Tout autre élément d'identification des personnes figurant dans ces décisions pourra également être occulté sur décision prise par le juge ayant rendu le jugement, eu égard au risque d'atteinte à la sécurité de ces personnes ou au respect de leur

vie privée.

La délivrance de copies aux tiers :

Les décisions des juridictions administratives peuvent être délivrées aux tiers, sous la forme d'une **copie simple de décisions précisément identifiées**, dans les conditions et limites prévues par l'article L.10 du code de justice administrative, selon lequel les demandes doivent notamment rester raisonnables en nombre et en fréquence et les éléments permettant d'identifier les personnes physiques mentionnées dans le jugement, lorsqu'elles sont parties ou tiers, sont occultés si leur divulgation est de nature à porter atteinte à la sécurité ou au respect de la vie privée de ces personnes ou de leur entourage.

Les règles de délivrance applicables en matière pénale sont différentes : seuls les arrêts de la Cour de cassation et les décisions des juridictions du premier et du second degré donnent lieu à la délivrance, sous la forme de copies délivrées sans autorisation préalable, de ces décisions une fois celles-ci définitives et rendues publiques. Dans certains cas, cependant, le procureur général peut, sur décision motivée, s'opposer à la délivrance de copies de décisions et décider d'occulter d'autres éléments d'identification des personnes mentionnées dans la décision.

Un portail Internet dédié à la mise à disposition des décisions de justice :

Les décisions de justice des juridictions administratives et judiciaires sont mises à la disposition du public sur un **portail Internet dédié, placé sous la responsabilité du Garde des Sceaux, ministre de la Justice**.

En plus de ce portail dédié, le Conseil d'État et la Cour de cassation mettent à la disposition du public **sur leurs sites internet respectifs** les décisions de justice visées par le décret.

Ce portail mentionne les coordonnées des services du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation auprès desquels les personnes intéressées peuvent faire valoir leurs droits d'accès et de rectification en application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et celles des autorités auprès desquelles s'exercent les demandes d'occultation ou de levée d'occultation prévues aux articles R. 741-15 du code de justice administrative et R. 111-13 du code de l'organisation judiciaire.

Références

- *Décret n° 2020-797 du 29 juin 2020 relatif à la mise à la disposition du public des décisions des juridictions judiciaires et administratives*
- *Loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice (article 33)*
- *Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique (articles 20 et 21)*
- *Article L. 10 du code de justice administrative*
- *Article R. 311-1 du code de justice administrative*
- *Article R. 741-15 du code de justice administrative*
- *Article R. 111-13 du code de l'organisation judiciaire*



Modification de l'autorité ministérielle de rattachement des directions départementales interministérielles

Le décret n° 2020-1050 du 14 août 2020 modifie le décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles (DDI). Il modifie l'autorité ministérielle de rattachement dont elles relèvent, en prévoyant qu'il s'agit de services déconcentrés de l'État, placés sous l'autorité du préfet de département et relevant du ministre de l'Intérieur.

Il prévoit également que le comité technique compétent pour évoquer les questions intéressant ces directions est institué auprès du ministre de l'Intérieur.

Le décret a pris en compte les évolutions intervenues dans les attributions du ministre de l'Intérieur en matière de gestion et d'animation des moyens mutualisés des DDI, notamment la responsabilité budgétaire du programme 354 Administration générale et territoriale de l'État, issu de la fusion au 1^{er} janvier 2020 des programmes 307 Administration territoriale et 333 Moyens mutualisés des administrations déconcentrées, mais

aussi en matière de dialogue social et de pilotage des DDI, avec le transfert en 2019 au ministère de l'Intérieur de la sous-direction du pilotage des services déconcentrés des services du Premier ministre.

Depuis lors, le ministère de l'Intérieur assure ainsi le secrétariat du comité technique et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des directions départementales interministérielles, ainsi que la gestion des emplois de directeurs de l'administration territoriale de l'État de ces directions.

Cette évolution a pour objectif de renforcer l'efficacité du fonctionnement des services déconcentrés par la mutualisation des moyens, de favoriser les gains de performance dans le service rendu et les capacités d'action de l'administration territoriale de l'État au plan départemental.

Le décret est entré en vigueur le lendemain de sa publication.

Références

- *Décret n° 2020-1050 du 14 août 2020 modifiant le décret n°2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales*



Une circulaire précise les modalités de la généralisation du droit de dérogation accordé aux préfets

Le décret n° 2017-1845 du 29 décembre 2017 relatif à l'expérimentation territoriale d'un droit de dérogation reconnu au préfet prévoyait d'accorder, de manière expérimentale et pendant deux ans, la faculté à certains préfets de région ou de département de « déroger aux normes arrêtées par l'administration de l'État » dans

certaines conditions (VIGIE n°122 – mars-avril-mai 2020).

La circulaire du Premier ministre n° 6201/SG du 6 août 2020 relative à la dévolution au préfet d'un droit de dérogation aux normes réglementaires présente le bilan de

l'expérimentation réalisée en 2018 et 2019.

L'expérimentation a concerné les préfets de région et de département du Pays de la Loire, de Bourgogne-Franche-Comté et de Mayotte, ainsi que les préfets de département du Lot, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Creuse. Au total, 183 arrêtés préfectoraux de dérogation ont été élaborés au cours de cette expérimentation. Selon la circulaire, ils ont permis « *de concilier des normes aux objectifs différents, d'atténuer des effets de seuil, ou encore d'accélérer des procédures administratives* ». Face au succès de cette expérimentation, le décret n° 2020-412 du 8 avril 2020 relatif au droit de dérogation reconnu au préfet a généralisé le dispositif expérimenté (VIGIE n°122 – mars-avril-mai 2020).

La circulaire rappelle les objectifs de la **généralisation du droit de dérogation**. Le dispositif **autorise le préfet à déroger de façon ponctuelle, pour la prise d'une décision non réglementaire relevant de ses compétences, aux normes réglementaires applicables** dans les matières suivantes :

- subventions, concours financiers et dispositifs de soutien en faveur des acteurs économiques, des associations et des collectivités territoriales ;
- aménagement du territoire et politique de la ville ;
- environnement, agriculture et forêts ;
- construction, logement et urbanisme ;
- emploi et activité économique ;
- protection et mise en valeur du patrimoine culturel ;
- activités sportives, socioéducatives et associatives.

L'annexe 1 de la circulaire fournit plusieurs illustrations de procédures ou dispositifs auxquels il est possible de déroger dans ces conditions.

La circulaire précise que la mise en œuvre du droit de dérogation ne doit pas se traduire par l'édiction d'une nouvelle norme générale en lieu et place de la norme à laquelle le préfet décide de déroger : **il ne s'agit pas d'une délégation du pouvoir réglementaire permettant d'adapter ou de simplifier localement des normes réglementaires nationales**. Le droit de dérogation **s'exerce en effet à l'occasion de l'instruction d'une demande individuelle, se traduit par la prise d'une décision au cas par cas et permet de ne pas appliquer une disposition réglementaire à un cas d'espèce**, par exemple pour exonérer un particulier, une entreprise ou une collectivité territoriale d'une obligation administrative.

Le Premier ministre demande à ce que **les préfets ne délèguent pas les décisions de dérogation** à une autre autorité déconcentrée de l'Etat.

La décision de dérogation peut prendre la forme d'un arrêté spécifique, ou il peut en être fait mention au sein de la décision individuelle prise au terme de la procédure réglementaire appliquée. Dans les deux cas, une attention particulière doit être apportée à la motivation de la décision de dérogation. Si la décision individuelle n'a pas vocation à être publiée au recueil des actes administratifs (RAA) de la préfecture, deux décisions doivent être dissociées : la décision de dérogation est publiée au RAA et non la décision individuelle.

Si un usager demande au préfet de faire usage de son droit de dérogation, le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut rejet de la demande conformément à l'article L.231-4 du code des relations entre le public et l'administration.

La circulaire précise également les conditions cumulatives que les dérogations envisagées doivent satisfaire.

D'abord, la dérogation doit avoir pour **effet d'alléger les démarches administratives, de réduire les délais de procédure ou de favoriser l'accès aux aides publiques**.

Ensuite, la dérogation ne doit **pas porter atteinte aux intérêts de la défense ou à la sécurité des personnes et des biens, ni une atteinte disproportionnée aux objectifs poursuivis par les dispositions auxquelles il est dérogé**.

La dérogation doit également être **compatible avec les engagements européens et internationaux de la France**. La circulaire invite, en cas de doute concernant la compatibilité de la dérogation envisagée avec le droit européen, à solliciter l'expertise de la direction d'administration centrale compétente par l'intermédiaire de la direction de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT).

Par ailleurs, la dérogation doit être **justifiée à la fois par un motif d'intérêt général et par l'existence de circonstances locales**.

Pour vérifier la légalité de la décision de dérogation, la circulaire conseille d'établir un bilan coût/avantage de la mesure de dérogation, de réaliser une **estimation des risques juridiques**, notamment contentieux et financiers, et **d'évaluer ses conséquences en termes de cohérence de l'action publique locale**. L'annexe 2 de la circulaire consiste en une fiche d'étude destinée à guider les préfets dans cette démarche.

La circulaire invite également les préfets à **s'interroger, avant l'utilisation du droit de dérogation à une réglementation, sur les procédures et méthodes de travail des services** mettant en œuvre cette réglementation afin de vérifier qu'elles ne constituent pas un obstacle à la bonne administration et, le cas échéant, qu'elles ne devraient pas être modifiées prioritairement à tout usage de ce droit.

Les préfets sont également invités, s'ils remarquent un usage régulier du droit de dérogation pour une même réglementation, à saisir l'administration compétente sur la **possibilité de faire évoluer cette réglementation**.

Les préfets sont par ailleurs invités à solliciter les **directions régionales** concernées pour demander une expertise en tant que de besoin en amont de l'utilisation du droit de dérogation. Ils peuvent saisir la **DMAT** pour solliciter un appui juridique sur la conformité d'une dérogation. Ils peuvent également saisir les **tribunaux administratifs ou les cours administratives d'appel** pour avis sur le fondement de l'article R. 212-1 du code de justice administrative.

La circulaire prévoit également un **dispositif de suivi** de l'utilisation du droit de dérogation.

Les préfets doivent systématiquement informer le préfet de région de leur intention de prendre un arrêté de dérogation dans le cadre de son rôle de garant de la cohésion de l'action de l'Etat dans la mise en œuvre des politiques publiques au sein de la région.

De même, ils doivent systématiquement adresser leurs projets d'arrêté à la DMAT, accompagné d'une analyse justifiant le recours au droit de dérogation, afin que celle-ci informe les

secrétariats généraux des ministères intéressés. Ces derniers pourront alors faire part de leurs observations dans un délai de 15 jours à compter de la réception du projet d'arrêté.

Un bilan de la mise en œuvre du droit de dérogation sera

réalisé à l'occasion d'une réunion de suivi à l'échelon central, sous l'égide du ministère de l'Intérieur, une fois par an. Un bilan similaire pourra être réalisé à l'échelle régionale dans le cadre des comités de l'administration régionale (CAR).

Références

- *Circulaire n° 6201/SG du Premier ministre du 6 août 2020 relative à la dévolution au préfet d'un droit de dérogation aux normes réglementaires*



La Caisse des dépôts lance PEP's, sa nouvelle plateforme de gestion des retraites pour les employeurs publics

Le 22 juin, la Caisse des Dépôts a lancé PEP's, la nouvelle plateforme de gestion de la retraite des employés de la fonction publique.

Le portail, développé à partir de 2005, a été modernisé afin de simplifier les procédures d'inscription de ses 63 000 employeurs partenaires, de connexion des utilisateurs et de gestion des habilitations, notamment dans la perspective du futur régime universel des retraites.

Opérationnelle depuis le 8 juin, la nouvelle plateforme PEP's offre, à 63 000 employeurs publics, une ergonomie et une navigation simplifiées, 30 services en ligne par thématiques (carrières, droit à pensions, cotisations, déclarations, subventions/aides...), ainsi que des outils associés.

L'objectif est de faciliter les nombreuses actions entreprises chaque jour par les employeurs publics, au titre de plus de dix régimes principalement de retraite et de solidarité, qui ont engendré, en 2019, sur la précédente version, plus de 2,2 millions d'opérations.

La Caisse des Dépôts a pu capitaliser sur les lancements précédents des plateformes d'intérêt général, « Mon Compte Formation », en novembre 2019, et « Mon Parcours Handicap », en mai dernier.

Cette nouvelle plateforme, qui compte 110 000 utilisateurs, va être améliorée progressivement et enrichie, d'ici à la fin de l'année, avec notamment un assistant intelligent de recherche, une messagerie sécurisée et l'ouverture d'un service en ligne d'immatriculation des régimes. Un travail va également être effectué sur les procédures des différents régimes de retraite, afin de les faire converger et de les simplifier.

- *La Caisse des dépôts lance PEP's, sa nouvelle plateforme de gestion des retraites pour les employeurs publics*



Retrouvez plus d'un millier
d'articles publiés depuis avril
2015, grâce au moteur de
recherche



Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)

Directeur de la publication : Nathalie COLIN

Rédactrice en chef : Jessica BAUDIN

Equipe de rédaction : Jessica BAUDIN, Elodie HAAS-FALANGA, Fabienne CATALOSI, Marion FOREST-TAILLEFER,
Johanna LECLER

Conception et rédaction : Bureau du statut général, de la diffusion du droit
et du dialogue social

N° ISSN : 2650-0345

Contact : contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr

ABONNEMENT - MODIFICATION DE VOTRE ABONNEMENT

RECHERCHE - ARCHIVES - RSS - DESABONNEMENT

Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et au règlement général sur la protection des données (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de modification et de suppression des données à caractère personnel qui vous concernent. Ce droit peut être exercé par courriel à l'adresse suivante (contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr) ou par courrier postal adressé à la DGAFP - 139 rue de Bercy - 75012 Paris. Les actualités et informations publiées ne constituent en aucun cas un avis juridique. Il appartient ainsi au lecteur de faire les vérifications utiles avant d'en faire usage.