



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



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

GRAND-EST

VEILLE RH-N°12 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – DECEMBRE 2020

I) VEILLE DOCUMENTAIRE	4
▶ ACTUALITES COVID-19	4
• Covid-19 : Lancement d'une plateforme inédite pour les agents qui veulent s'engager pendant la crise sanitaire	4
• Covid-19 - Prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 – Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics – mise à jour le 16 décembre 2020.....	5
• Covid-19 - FPT-FPH – Rappel - Kit Spécial Covid-19 – Mettez à jour vos connaissances et obligations réglementaires – mise à jour le 16/11/2020.....	6
▶ REFORME DE L'ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ETAT.....	7
• L'accompagnement des réformes de l'organisation territoriale de l'Etat	7
• Accompagnement des fonctionnaires touchés par la création des secrétariats généraux communs départementaux.....	8
• Les restructurations s'organisent.....	8
▶ EGALITE PROFESSIONNELLE	9
• Rapport 2019 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique	9
• 6 ministères mis à l'amende pour non-respect des quotas de femmes dans les nominations	10
FONCTION PUBLIQUE.....	11
• La DGAFP et le conseil d'Etat publient « L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique ».....	11
• Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2020	12
▶ MANAGEMENT	13
• « Manager dans l'incertitude ».....	13
• FPH - Mise en œuvre de l'entretien professionnel des agents de la FPH	14
▶ MOBILITE PROFESSIONNELLE	15
• Rappel - Mobilité professionnelle : un nouveau guide pour vous accompagner dans votre projet.....	15
▶ CONCOURS	15
• Session de printemps 2021 des concours d'accès aux IRA.....	15
• Mise à jour - Déroulement des concours et examens de la fonction publique en période de crise sanitaire : recommandations – 15/12/2020	16
▶ RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	17
• FPT - Chômage et rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale, où en est-on ?	17
▶ TELETRAVAIL.....	19
• 2020, année zéro du télétravail dans le secteur public – 75% des agents consultés souhaitent télétravailler et 58% au moins un jour par semaine	19



• Télétravail et travail en présentiel : des idées pour discuter en équipe de nos modes de fonctionnement.....	21
• GUIDE – Télétravail et travail en présentiel : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes	22
• Reconnaissance au travail en phase de reprise d'activité : 4 choses à savoir	22
▶ CONGE DU PROCHE AIDANT - décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020.....	23
• FPH – Mise en œuvre du congé de proche aidant.....	24
• FPE – Congé de proche aidant : comment les agents publics peuvent en bénéficier.....	27
II) VEILLE JURIDIQUE	28
1) JURISPRUDENCE	28
• Agent sollicitant sa réintégration après une disponibilité d'office – des fiches de poste envoyées à l'agent ne peuvent être regardées comme des offres d'emploi fermes et précises	28
• L'inaptitude physique – si le poste ne peut être adapté ou si l'agent ne peut être affecté dans un autre emploi de son grade, il incombe à l'administration de l'inviter à présenter une demande de reclassement dans un emploi autre corps	29
LES PLUS :	30

I) VEILLE DOCUMENTAIRE

► ACTUALITES COVID-19

- [Covid-19 : Lancement d'une plateforme inédite pour les agents qui veulent s'engager pendant la crise sanitaire](#)

Source : 18/12/2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/plateforme-agents-volontaires>

Administrations et établissements publics sont pleinement engagés dans la gestion de la crise Covid19. Les nouvelles missions qui en découlent impactent fortement leur activité. Pour les soutenir, le ministère de la transformation et de la fonction publiques lance [volontaires.fonction-publique.gouv.fr](#), une [plateforme inédite](#) qui permet de mettre en relation des administrations qui ont besoin de renfort et des agents qui souhaitent s'engager.

Agents volontaires, comment ça marche ?

Les fonctionnaires et les contractuels de droit public en CDI peuvent se porter volontaires. Ils identifient sur la plateforme [volontaires.fonction-publique.gouv.fr](#) la mission pour laquelle ils souhaitent intervenir en renfort et en parlent à leur hiérarchie. Une fois obtenu l'accord de la hiérarchie, une convention de mise à disposition est signée entre l'employeur de l'agent et l'administration d'accueil. Elle est prévue pour un mois mais peut être prolongée si cela est nécessaire.

Volontaire à distance ou en présentiel

Les missions proposées par les différentes structures peuvent être réalisées à distance ou en présentiel, selon les nécessités.

Des missions d'ores et déjà disponibles pour les agents volontaires

Des agents du musée du Louvre et du musée d'Orsay expérimentent la phase pilote du dispositif avant son déploiement complet en janvier 2021. 5 agents du musée du Louvre sont ainsi volontaires pour organiser le suivi téléphonique des cas contact sur les sites parisiens de la CNAM. Ils ont bénéficié d'une formation de 2 jours pour être opérationnels et sont mobilisés depuis le 7 décembre.

7 agents du musée d'Orsay renforcent également, depuis le 14 décembre, les équipes de la CNAV qui ont réactivé le dispositif d'appels auprès des personnes âgées en période épidémique.

Ces missions sont proposées sur l'ensemble du territoire, dans tous les départements. **Vous souhaitez prêter main forte à la CNAM et à la CNAV ? Rendez-vous dès à présent sur [volontaires.fonction-publique.gouv.fr](#)**

De nouvelles offres dès le mois de janvier 2021

La DINUM et la DGAFP travaillent conjointement sur ce projet. Dès le mois de janvier, toutes les administrations pourront proposer des missions.

- [Covid-19 - Prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 – Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics – mise à jour le 16 décembre 2020](#)

Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/FAQ_actualisee_au_16_decembre_2020_vdef.pdf

Au sommaire de la suite du Q/R

1. Quelles sont les modalités de recours au télétravail ?
Lien vers le guide télétravail DGAFP/DITP : <https://www.modernisation.gouv.fr/home/guide-teletravail-et-presentiel>
2. Pour les agents exerçant en présentiel, quelles sont les règles relatives à l'environnement professionnel ?
3. Est-il possible de présenter une carte professionnelle comme justificatif pour se rendre sur le lieu de travail ou faut-il une attestation complémentaire de l'employeur ?
4. Quelle est la situation pour les agents identifiés comme « cas contact à risque » ?
5. Quelle est la situation pour les agents considérés comme vulnérables ?
6. Quelle est la situation des conjoints des personnes vulnérables ?
7. Quelle est la situation des parents devant assurer la garde de leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège ou encore lorsque son enfant est identifié comme cas contact à risque ?
8. Quelle situation pour les agents dont l'activité est réduite pendant la période de crise sanitaire ?

9. Est-il possible de proroger la durée des périodes de préparation au reclassement – PPR dès lors que la crise sanitaire a pu impacter leur bon déroulement ?
 10. Les CHSCT doivent-ils être consultés à la mise en place de l'ensemble des mesures découlant du protocole ? Comment doivent-ils être associés à la définition et à la mise en œuvre des mesures ?
 11. Les instances de dialogue social peuvent-elles être consultées formellement à distance ?
 12. Les concours et examens sont-ils maintenus ?
 13. Pourquoi est-il vivement recommandé de télécharger l'application « Tous AntiCovid » ?
 14. La date de validité des ticket restaurant est-elle prolongée ?
 15. Les congés bonifiés non pris pendant la crise sanitaire peuvent-ils être reportés ?
- [Covid-19 - FPT-FPH – Rappel - Kit Spécial Covid-19 – Mettez à jour vos connaissances et obligations réglementaires – mise à jour le 16/11/2020](#)

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

Ce kit de rentrée réalisé par l'Espace Droit Prévention comporte 9 fiches pour mettre à jour vos connaissances et obligations réglementaires concernant le covid-19.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Une [vidéo](#) de présentation

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

► REFORME DE L'ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ETAT

- [L'accompagnement des réformes de l'organisation territoriale de l'Etat](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/laccompagnement-des-reformes-de-lorganisation-territoriale-de-letat>

La DGAFP est mobilisée pour accompagner les réformes de l'organisation territoriale de l'Etat, prévues par la circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale de l'Etat et celle du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat.

[L'arrêté du 20 octobre 2020 désignant les opérations de restructuration dans le cadre de la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux](#) et [l'arrêté du 20 octobre 2020 désignant les opérations de restructuration dans le cadre de l'instauration des nouvelles directions départementales et régionales](#) ouvrent aux agents le bénéfice des dispositifs indemnitaires d'accompagnement et des dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles.

Afin d'expliciter les différents dispositifs d'accompagnement prévus par les deux arrêtés, une [foire aux questions](#), ainsi qu'une [fiche sur les mesures destinées à accompagner les agents](#) sont publiées.

[Télécharger la FAQ](#)

[Télécharger la fiche sur les dispositifs d'accompagnement](#)

- **[Accompagnement des fonctionnaires touchés par la création des secrétariats généraux communs départementaux](#)**

Source : par Delphine Fabian, <https://www.centre-info.fr/site-droit-formation/actualites-droit/accompagnement-des-fonctionnaires-touchees-par-la-creation-des-secretariats-generaux-communs-departementaux>

Un arrêté du 20 octobre 2020 précise que les agents dont l'emploi est supprimé peuvent notamment bénéficier d'actions de formation

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 fait bénéficier les fonctionnaires, dont l'emploi est supprimé en raison d'une restructuration d'un service de l'Etat, d'un accompagnement pour un projet de mobilité, d'un accès prioritaire à des actions de formation et du congé de transition professionnelle en vue d'exercer un nouveau métier dans les secteurs public ou privé.

L'arrêté du 20 octobre 2020 vient préciser que la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux suite au décret n° 2020-99 du 7 février 2020 constitue une telle restructuration de service et que les fonctionnaires et contractuels en contrat à durée indéterminée concernés peuvent donc bénéficier des dispositifs précités. Ce bénéfice est ouvert jusqu'au 31 décembre 2022.

[Arrêté du 20 octobre 2020 désignant les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'Etat ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles dans le cadre de la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux](#)

- **[Les restructurations s'organisent](#)**

Source : <https://www.cecage.fr/actualite/breve-rh-octobre-2020-directions-interministerielles-de-la-cohesion-sociale-les-restructurat/>

Un récent arrêté est venu détailler les modalités d'accompagnement financier et autres des fonctionnaires d'État concernés par les restructurations de leurs services. Primes de restructuration, indemnité de départ volontaire ou d'accompagnement sont proposées.

Lorsqu'une restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics est mise en œuvre, un arrêté du ou des ministres concernés ainsi que du ministre chargé de la fonction publique est supposé en définir le périmètre et la durée. Cet arrêté ouvre par ailleurs la possibilité aux fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé la possibilité de bénéficier de dispositions salariales. C'est ce que prévoit notamment le [décret du 23 décembre 2019](#). L'[arrêté du 20 octobre 2020 publié au Journal officiel du 23 octobre](#) officialise donc la suppression d'emploi dans trois services interministériels dont les ministères sociaux qui semblent particulièrement impactés.

Les services concernés sont :



- les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et les DDCSPP
- les services déconcentrés régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (SDJSCS)
- les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et les Dieccte, ainsi que leurs unités départementales

Par ailleurs, la [circulaire du 12 juin 2019](#) vient préciser que cette évolution s'inscrit pleinement dans la réforme de l'État et la réorganisation territoriale des services. Ainsi, y est expliqué que la nouvelle organisation doit permettre "d'assurer un dialogue plus simple et plus efficace avec les acteurs du service public" en regroupant les compétences dans des directions régionales qui étaient initialement prévues pour être mises en place au 1^{er} juin dernier.

Enfin, l'arrêté détaille pour les fonctionnaires et contractuels en durée indéterminée concernés par ces opérations de restructurations les différents dispositifs dont ils peuvent bénéficier tels que les primes, les compléments indemnitaires ou encore un accompagnement dans leur projet professionnel. Ces dispositifs sont ouverts jusqu'au 31 décembre 2022.

► EGALITE PROFESSIONNELLE

- [Rapport 2019 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique](#)

Source : 18/12/2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-2019-sur-legalite-professionnelle-dans-la-fonction-publique>

[Le 6ème Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#) présente l'actualité de la politique d'égalité en 2019.

Cette sixième édition permet de constater les apports de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique. 24 fiches de retours d'expériences, issues des trois versants de la fonction publique qui constituent des bonnes pratiques diffusables, viennent compléter le rapport.

De nombreuses données statistiques sexuées portant notamment sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics. Enfin, comme à chaque édition, le bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées (pour l'année 2018) représente la troisième partie du document. La présentation annuelle de ce rapport en fait un document de référence permettant d'illustrer l'état des lieux annuel de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ainsi que sa progression au fil des ans.

Ce rapport sera transmis au Parlement.

- **6 ministères mis à l'amende pour non-respect des quotas de femmes dans les nominations**

Source : Acteurs publics, Bastien Scordia, publié le 27 novembre 2020,

<https://www.acteurspublics.fr/articles/6-ministeres-mis-a-lamende-pour-non-respect-des-quotas-de-femmes-dans-les-nominations>

Le taux de primonominations féminines sur des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique était de 37 % en 2018, alors que l'objectif légal est fixé à 40 %. Les employeurs publics de l'État et de la territoriale ont été soumis à des pénalités financières d'un montant total de plus de 4 millions d'euros

La fonction publique ne respecte toujours pas les quotas légaux de femmes primonommées. En 2018, les primonominations féminines ont représenté 37 % de l'ensemble dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des 3 versants de la fonction publique, indique la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans son bilan annuel de mise en œuvre du dispositif dit des "nominations équilibrées".

Créé en 2012 par la loi Sauvadet, votée à la fin du quinquennat Sarkozy, ce dispositif a imposé aux employeurs publics un taux de primonominations équilibrées de femmes et d'hommes de 40 % depuis 2017, après 30 % en 2016 et 2015 et 20 % en 2014 et 2013. En dessous des objectifs légaux donc, ces résultats sont toutefois en légère hausse. Ils confirment l'augmentation continue d'1 point par an du taux de primonominations féminines depuis 2013, où il était de 32%.

"Des différenciations importantes apparaissent entre les trois versants de la fonction publique", souligne néanmoins la DGAFP dans son rapport [cliquez ici pour le consulter](#). Seule la fonction publique hospitalière en effet a atteint le taux de 40 % de primonominations de personnes de chaque sexe. À l'État et dans la territoriale en revanche, ce taux était respectivement de 37 % et de 33 %.

1,98 million d'euros de pénalités pour la fonction publique d'État

Conséquence du non-respect de ces obligations légales, plusieurs employeurs se sont vus pénalisés financièrement (à savoir 90 000 euros par unité manquante). Dans la fonction publique d'État, 6 des 11 départements ministériels ont ainsi été soumis au versement d'une pénalité financière, pour un montant global de 1,98 million d'euros, correspondant à 22 "unités manquantes".

En haut du tableau des mauvais élèves : Bercy, avec 10 unités manquantes et une pénalité financière de 900 000 euros, donc. Suivent le ministère des Armées (5 unités manquantes, 450 000 euros de pénalité), les Affaires étrangères (3 unités manquantes, 270 000 euros de pénalité), les services du Premier ministre (2 unités manquantes, 180 000 euros de pénalité) et enfin l'Agriculture et l'Intérieur (une unité manquante et 90 000 euros de pénalité chacun). S'agissant de la territoriale, 20 collectivités ont été sanctionnées pour un montant total de 2,16 millions d'euros de pénalités. Le détail des collectivités concernées figure en annexe du

rapport.

Priorité gouvernementale

Quand la fonction publique pourra-t-elle atteindre l'objectif légal de 40 % de primonominations ? S'il souligne la hausse continue de ce taux, l'exécutif entend mettre les bouchées doubles pour atteindre rapidement cet objectif et même, à terme, le dépasser.

“*Grande cause du quinquennat*”, l'égalité entre les femmes et les hommes s'était matérialisée dans la fonction publique par la signature, fin 2018, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle. Ses dispositions s'étaient traduites dans la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui avait notamment élargi le dispositif des nominations équilibrées.

En Conseil des ministres, le 10 novembre dernier, la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, en avait remis une couche. “*Un plan en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes*” sera “*annoncé prochainement*” et “*devra permettre d'atteindre l'objectif de 40 % de femmes parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, dès 2021*”, avait-elle indiqué à cette occasion.

Comme pour marteler sa volonté de féminiser davantage l'encadrement dirigeant, Amélie de Montchalin avait aussi tenu à mettre en avant la nomination de la préfète Nathalie Colin à la tête de la DGAFP, le 21 octobre dernier. Nomination que la ministre avait elle-même proposée, comme elle l'a souligné sur Twitter. “*C'est la deuxième femme à occuper ce poste, avait ainsi indiqué Amélie de Montchalin à cette occasion. Je lui ai notamment demandé d'accélérer sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique, une de mes priorités.*”

FONCTION PUBLIQUE

- [La DGAFP et le conseil d'Etat publient « L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique »](#)

Source : 22/12/2020 - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp-et-conseil-detat-publient-lessentiel-de-la-jurisprudence-droit-de-la-fonction-publique>

Initié par la DGAFP, cet ouvrage "[L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique](#)" est le fruit d'un travail collectif de grande envergure élaboré par cinq maîtres des requêtes au Conseil d'Etat. Il constitue un socle de référence sur les jurisprudences structurantes qui permettent d'appréhender les grands principes du droit de la fonction publique.

95 fiches commentées, 7 parties thématiques - Divisé en sept parties thématiques, il rassemble 95 fiches reprenant les mots essentiels du juge, accompagnés de commentaires sur chacun des thèmes. Sont ainsi abordés l'organisation générale et la gestion des corps et cadres d'emplois, les droits et obligations des fonctionnaires, le recrutement, la carrière et le parcours professionnel, les

modalités d'emploi et les droits sociaux, les agents contractuels dans la fonction publique, ainsi que des spécificités du contentieux de la fonction publique.

Un ouvrage pédagogique pour les acteurs RH, les agents publics, le monde universitaire - Pratique, pédagogique et opérationnel, cet ouvrage est en particulier destiné aux administrations, collectivités publiques, professionnels du droit de la fonction publique et des ressources humaines. Il sera également très utile aux étudiants, à tous ceux qui préparent les concours et plus globalement à tous ceux qui s'intéressent au droit de la fonction publique.

Cette première édition a vocation à être mise à jour et complétée régulièrement par la DGAFP.

[Télécharger l'ouvrage](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

► MANAGEMENT

- [« Manager dans l'incertitude »](#)

Source : 22/12/2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/manager-dans-lincertitude>

Les vidéos du dernier webinaire sont en ligne.

Nouvelles modalités de travail avec le développement du télétravail, réforme de l'organisation territoriale, évolutions concernant le dialogue social ou les parcours professionnels, transformation du recrutement, diversification des profils... La fonction publique se transforme et les managers sont en première ligne de l'accompagnement de ces évolutions, mais également des incertitudes qui les accompagnent.

Dans le cadre de son Ecole du Management et des Ressources humaines (EMRH), la DGAFP a organisé, le mercredi 9 décembre 2020, un webinaire ayant pour thème : "Manager dans l'incertitude".

Pour ces encadrants, chargés de donner de la visibilité et de mobiliser leurs équipes dans des environnements toujours plus mouvants, la capacité de prévoir et de se projeter est un exercice complexe.

Pour autant, si la transformation et l'incertitude sont souvent source d'inquiétude voire de tensions pour les équipes, ces situations doivent être appréhendées comme autant d'opportunités :

- Opportunité, de se remettre en question, de faire évoluer ses pratiques managériales et d'innover ;
- Opportunité, également, de revoir les circuits de prise de décision au plus proche du terrain
- Opportunité d'accélérer la diversification des profils recrutés, afin de renforcer la résilience et l'efficacité de ses équipes.

- Opportunité, enfin, de développer de nouvelles compétences, de revoir sa posture et de repenser son rôle de management pour servir au mieux ses collaborateurs, en acceptant de ne pouvoir tout contrôler.

En effet, si les contextes d'incertitudes engendrent de fortes attentes de la part des agents vis-à-vis de leurs managers – visibilité, confiance, assurance – ils peuvent également être l'occasion de permettre à ces équipes de développer leur autonomie, leur adaptabilité et surtout leur créativité face aux contraintes.

Un objectif ambitieux, ainsi qu'une posture nouvelle à identifier puis à faire sienne.

Consulter :

- [Le programme](#)
- [Le livret de restitution](#)
- [Le fonds documentaire](#)
- [**FPH - Mise en œuvre de l'entretien professionnel des agents de la FPH**](#)

Source : Publié le 16 décembre 2020, <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gestion-du-personnel-non-medical/Mise-en-oeuvre-de-l-entretien-professionnel-des-agents-de-la-FPH>

Publication au journal officiel du 16 décembre 2020 de l'arrêté du 23 novembre 2020 relatif au compte rendu type de l'entretien professionnel de certains agents relevant des corps et emplois de la fonction publique hospitalière.

En application de l'article 27 de la loi de transformation de la fonction publique, supprimant la notation et généralisant l'entretien professionnel, ainsi que l'article 10 du 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, le présent arrêté prévoit en annexe un modèle du compte-rendu servant de support à l'entretien annuel professionnel des agents de la fonction publique hospitalière.

L'arrêté précise qu'à compter du 1er janvier 2021, l'arrêté du 6 mai 1959 relatif à la notation du personnel des établissements d'hospitalisation, de soins ou de cures publics et l'arrêté du 29 septembre 2010 relatif au compte rendu annuel d'entretien professionnel 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 sont abrogés.

Vous trouverez l'arrêté ci-joint ainsi qu'une note n°DGOS/RH4/DGCS/2020/206 du 18 novembre 2020 relative à la mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la fonction publique hospitalière.

► MOBILITE PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

[Télécharger le guide](#)

► CONCOURS

- [Session de printemps 2021 des concours d'accès aux IRA](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/session-de-printemps-2021-des-concours-dacces-aux-ira>

Les inscriptions à la session de printemps 2021 des concours d'accès aux IRA sont ouvertes du **14 décembre 2020 au 25 janvier 2021**.

Les concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (IRA) de Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes sont le principal mode de recrutement des attachés d'administration de l'Etat, un corps d'encadrement au cœur du fonctionnement des services de l'Etat. Ces cinq écoles de service public à vocation interministérielle préparent les élèves à exercer leurs futurs métiers.

Vous souhaitez intégrer la fonction publique et occuper un poste de catégorie A, ce concours est fait pour vous. Découvrez ici toutes les informations concernant le concours d'accès aux IRA.

Les candidats aux trois concours externe, interne et troisième voie seront sélectionnés à partir des mêmes modalités d'épreuves :



- à l'admissibilité, une épreuve de cas pratique d'actualité des politiques publiques de l'État et un questionnaire à réponses courtes comprenant au maximum 120 questions dans les domaines de la culture administrative et juridique, des finances publiques, de l'organisation, du fonctionnement et des politiques des institutions européennes et de la culture numérique ;
- à l'admission, une épreuve d'entretien avec le jury.

Un ensemble d'informations et d'outils pédagogiques destinés à accompagner la préparation à ces nouvelles épreuves est disponible sur le [Portail de la fonction publique](#) : notes de cadrage, grille d'évaluation, sujet zéro, exemples de copies-types, etc

- [**Mise à jour - Déroulement des concours et examens de la fonction publique en période de crise sanitaire : recommandations – 15/12/2020**](#)

Source : 15/12/2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/deroulement-des-concours-et-examens-de-la-fonction-publique-période-de-crise-sanitaire>

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

Le [décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020](#) prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, dans sa version issue du décret n° 2020-1582 du 14 décembre 2020, permet le maintien du déroulement des concours et examens de la fonction publique durant la période dite de rétablissement du couvre-feu.

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

Ce qu'il faut en retenir :

- **Autorisation de déplacement entre 20h et 6h du matin** : les trajets à destination ou en provenance du lieu d'organisation d'un examen ou d'un concours font partie des déplacements dont les motifs dérogent aux restrictions de circulation quel que soit le moyen de transport concerné. Les participants aux concours et examens devront, si nécessaire, se munir d'une attestation de déplacement dérogatoire, disponible sur le [site du Gouvernement](#), appuyée des justificatifs nécessaires
- **Restrictions d'ouverture des ERP** : les mesures d'interdiction d'ouverture des établissements recevant du public ne s'appliquent pas à l'organisation d'épreuves de concours ou d'examens
- **Port du masque** : la dérogation à l'obligation de port du masque dont bénéficiaient les candidats lorsqu'ils étaient assis a été supprimée à compter du 17 octobre 2020. Tous les candidats sont donc désormais assujettis à cette obligation tant pour des épreuves écrites que pour des épreuves orales
- **Candidats en situation de handicap** : les candidats justifiant d'un certificat médical émanant d'un médecin agréé à raison d'une situation de handicap bénéficient d'une dérogation à l'obligation de port du masque. La situation particulière des personnes nécessitant une lecture labiale devra

être prise en compte.

La mise à jour effectuée le 15 décembre précise notamment que la distanciation physique entre les participants à un concours s'entend de 4 m² sans contact entre eux, et non de 4 m² par personne *stricto sensu*.

[Télécharger les recommandations](#)

► RUPTURE CONVENTIONNELLE

- [FPT - Chômage et rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale, où en est-on ?](#)

Source : 18/12/2020, WEKA, https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article_juridique/chomage-et-rupture-conventionnelle-dans-la-fonction-publique-territoriale-ou-en-est-on-115282/

La loi du 6 août 2019 et deux décrets pris le 31 décembre 2019 ont instauré la rupture conventionnelle, comme mode de départ d'un agent public. Si ce dernier accepte ce mode de rupture, il pourra bénéficier de l'allocation chômage. Beaucoup d'incertitudes demeurent aujourd'hui sur la mise en place de ce dispositif.

L'étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique précisait, à propos de l'instauration de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, « en ce qui concerne le volet « chômage » de la présente mesure, l'objectif est d'étendre le régime d'auto-assurance chômage des agents publics civils aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle ou d'[une démission](#) donnant droit à indemnité de départ volontaire au titre d'une restructuration [...] d'accompagner les démarches volontaires de départ dans la fonction publique avec une garantie supplémentaire pour les agents concernés »¹. [L'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique](#) a étendu le dispositif de rupture conventionnelle à la fonction publique. [Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) et [le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#) ont été pris en application de ladite loi pour fixer les garanties procédurales et indemnitaires de la rupture conventionnelle. Néanmoins des incertitudes demeurent quant à la mise en place de ce dispositif de rupture conventionnelle (1), ce qui freine la passation des conventions de rupture conventionnelle (2).

1. Ouverture d'un droit au chômage pour les agents suite à une rupture conventionnelle

L'article 72 de la loi du 6 août 2019 dispose, d'une part, que le régime d'assurance chômage des agents publics est étendu aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle ou d'une démission donnant droit à indemnité de départ volontaire au titre d'une restructuration. Ledit article précise, d'autre part, les règles d'ouverture [de l'allocation-chômage](#) aux agents publics dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage.

Le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 précise que le ou les entretien(s) préalable(s)



porte(nt) notamment sur les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage. Ainsi, sous réserve d'en remplir les conditions, les agents ont également droit aux allocations chômage. Le décret n'apporte aucune précision sur [le régime de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi \(ARE\)](#). En l'absence de clarification, ce sont donc les dispositions [des articles L. 5421-1, L. 5421-2, R. 5424-2 à R. 5424-5 du Code du travail](#) qui s'appliquent. En effet, si l'agent s'inscrit à Pôle emploi et qu'une collectivité ou un établissement public est considéré comme étant son principal employeur (celui au sein duquel il a travaillé le plus de temps), celle-ci ou celui-ci est obligatoirement amené à lui verser les allocations chômage.

2. Recours limité au dispositif de ruptures conventionnelles en raison du financement du chômage

Le financement de l'ARE par les collectivités territoriales est une conséquence très lourde qui risque de limiter le recours à un tel dispositif. Plusieurs parlementaires se sont émus des difficultés de mise en place du dispositif de rupture conventionnelle.

Dans [une question au gouvernement](#), restée sans réponse à ce jour, le député Éric Pauget soulignait qu' : « il semblerait que ce dispositif par lequel l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail soit toujours confronté à de véritables difficultés concernant sa mise en œuvre opérationnelle ». Par ailleurs, la députée Perrine Goulet posait [une question au gouvernement](#) en décrivant que : « dans les faits, les fonctionnaires territoriaux ne cotisent pas à l'assurance chômage, ils ne bénéficient donc pas d'une indemnisation via Pôle emploi en cas de rupture conventionnelle. Les collectivités ont donc à charge, en plus des indemnités de rupture conventionnelle, le paiement des allocations chômage de leurs anciens agents. Ces contraintes budgétaires freinent donc la possibilité pour les fonctionnaires d'accéder à la rupture conventionnelle ». La réponse de la ministre de la Cohésion sociale précise que la rupture conventionnelle n'est pas un droit pour l'agent public : « la conclusion d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), dont le montant est déterminé et calculé dans les conditions de droit commun et par la réglementation relative à l'assurance chômage. En vertu du principe d'auto-assurance, chaque employeur territorial est tenu d'assumer seul la prise en charge financière de cette indemnisation pour ses agents titulaires. En tout état de cause, le dispositif proposé ne constitue qu'une simple faculté, chaque collectivité demeurant libre d'accepter ou de refuser la conclusion d'une rupture conventionnelle sans qu'une telle décision puisse être contestée »².

Cette prise de position de la ministre n'encourage ni les collectivités à accepter les demandes de rupture conventionnelle, ni les agents à en solliciter. Le dispositif mis en place peut être perçu comme fortement dissuasif. Il est, en tout cas, très éloigné de l'objectif du législateur d'accompagner [les démarches volontaires de départ](#) dans la fonction publique en leur fournissant des garanties, notamment le droit à l'ARE.

Les difficultés de mise en place du dispositif soulignent qu'il est nécessaire pour les employeurs publics, comme pour les agents, de ne pas tout attendre de la procédure de rupture conventionnelle pour régler les problèmes. (Re)nouer le dialogue en amont entre les employeurs publics, les partenaires sociaux et les agents est important pour comprendre les besoins de chacun. L'[entretien d'évaluation professionnelle](#) apparaît comme un moment charnière pour que chacun puisse mieux anticiper les attentes des autres.

Dominique Volut, [Avocat au barreau de Paris, Docteur en droit public](#)

1. [Étude d'impact du projet de loi « transformation de la fonction publique », p. 265.](#)
2. [Question n° 27330 de Mme Perrine Goulet \(Mouvement Démocrate \(MoDem\) et Démocrates apparentés – Nièvre\) du 10 mars 2020, Réponse publiée au JOAN le 22 septembre 2020, page 6 471](#)

► TELETRAVAIL

- [2020, année zéro du télétravail dans le secteur public – 75% des agents consultés souhaitent télétravailler et 58% au moins un jour par semaine](#)

Source : 15/12/2020, https://www.idcite.com/2020-annee-zero-du-teletravail-dans-le-secteur-public-75-des-agents-consultes-souhaitent-teletravailler-et-58-au-moins_a52291.html

Alors que seuls 13% des agents télétravaillaient avant la crise, la moitié des agents ont été amenés à travailler à distance pendant les confinements. Quels enseignements les agents tirent-ils de cette expérience ? Quels sont les freins ou les atouts pour démocratiser le travail à distance ? Autrement dit, l'année 2020 est-elle une simple parenthèse ou l'amorce d'une révolution durable ? Avec l'explosion de l'utilisation du Cloud, se pose la question de la protection des données professionnelles, données particulièrement sensibles dans l'administration. Les agents font-ils confiance dans les logiciels, souvent américains, qu'ils utilisent au quotidien ?

Les agents n'étaient pas préparés au choc de 2020... mais tirent un bilan largement positif de leur expérience du télétravail.

Les agents jugent très majoritairement (73 %) que leur organisation n'était pas prête à affronter le premier confinement (vs. 52 % dans le privé)...et ils étaient encore une majorité à penser qu'elle ne l'était toujours pas pour le second confinement cet automne (51 % contre 40 % dans le privé).

Pour autant, les agents tirent un bilan largement positif de cette expérience : **deux tiers (67%) ont bien vécu le second confinement d'un point de vue professionnel.** Le télétravail est synonyme de gain de temps pour 68% d'entre eux, d'efficacité dans le travail personnel (67%) et même de confort (69%), des chiffres comparables à ceux des salariés privés. Seule une minorité d'agents jugent que le télétravail a été pour eux synonyme de "galère" (31%) et de "stress" (24%).

Avec le confinement beaucoup d'agents ont néanmoins découvert aussi l'intrusion du travail dans leur sphère intime. 58 % jugent que le télétravail rime avec "horaires étendus" et seuls 56 % pensent que le télétravail est synonyme de meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée.

Les agents souhaitent désormais "transformer l'essai" : **75% souhaitent télétravailler et 58 % au**



moins un jour par semaine. Néanmoins une large majorité des agents souhaitent que le bureau reste le lieu de travail principal : 81 % souhaitent y travailler la majorité de leur temps.

Alors l'année 2020 sera-t-elle celle de la grande bascule en matière de travail à distance ? c'est ce qu'estime une majorité d'agents publics - **59 % pronostiquent que "demain il y aura davantage de travail à distance"** dans leur organisation et que "l'organisation du travail sera durablement impactée par la crise."

Deux freins, culturel et technique, doivent encore être levés dans le secteur public

- **La culture du présentisme est encore (trop) forte** : 65% des agents jugent que, dans leur organisation, "les gens restent au bureau pour montrer qu'ils travaillent". 53 % estiment même que les personnes qui travaillent à distance "sont considérés comme des planqués" (7 points de plus que dans le privé).

- **L'inadaptation des outils est un obstacle** : pour les agents, les problèmes d'équipement sont le premier facteur qui "rend difficile le développement du télétravail" dans leur organisation alors que cette explication arrive seulement en 3ème position dans le privé.

51 % des agents estime que les outils fournis ne sont pas adaptés au télétravail et moins d'un agent sur deux déclare avoir facilement accès à ses documents à distance.

Et pourtant, le besoin d'outils de travail collaboratif est flagrant : 92% des agents du public pensent que pour chaque projet mené en équipe, les gens qui collaborent au projet devraient avoir accès en ligne à l'ensemble des documents.

Le confinement a agi comme un "super-révéléateur" de la culture de travail. Les agents qui ont le mieux supporté le confinement sont ceux qui évoluaient déjà dans une équipe cultivant le travail ouvert : transparence, esprit d'équipe et confiance.

- **Transparence** : dans les organisations où "*l'échange d'informations entre services est encouragé*", 71% des agents ont "*bien vécu cette période de confinement d'un point de vue professionnel*" : c'est 10 points de plus par rapport aux organisations où l'échange d'informations n'est pas encouragé.

- **Esprit d'équipe** : dans les organisations où le travail en équipe est encouragé, 71% des agents pensent que le télétravail est synonyme de gain de temps : c'est 12 points de plus par rapport aux organisations où le travail en équipe n'est pas encouragé.

- **Confiance** : dans les organisations où la hiérarchie fait confiance aux collaborateurs, 70% des agents ont "*bien vécu cette période de confinement d'un point de vue professionnelle*" : c'est 8 points de plus par rapport aux organisations où la hiérarchie ne fait pas confiance aux collaborateurs.

C'est l'occasion aussi de démentir certains clichés concernant la fonction publique : globalement les agents jugent, à des niveaux comparables et parfois supérieurs à ceux du privé, que leur organisation promeut le travail en équipe (74% vs. 75% dans le privé), la confiance (78% des agents de la fonction publique d'Etat estiment que la confiance règne entre collègues vs. 77% dans le privé) et dans un degré moindre, la transparence (68% vs. 75% dans le privé).

Protection des données : le patriotisme digital se nourrit de la défiance vis-à-vis des outils américains.

Le confinement et le travail à distance généralisé ont conduit les travailleurs (agents comme salariés) à héberger des documents sur le cloud et échanger davantage par visio-conférence, tchat, messageries, etc. Se pose dès lors la question de la confiance numérique, sujet particulièrement sensible s'agissant de données publiques manipulées par les agents.

- En matière de protection des données professionnelles, **les actifs interrogés accordent une confiance plus élevée aux logiciels français et européens qu'aux logiciels américains**, qui atteignent tout juste la moyenne. Les outils chinois souffrent quant à eux d'une forte défiance.

On observe autant d'écart de confiance entre logiciels chinois et américains (1,5 points) qu'entre logiciels américains et français.

- En matière de protection des données professionnelles, trois quarts (73%) des sondés ne font pas confiance aux logiciels chinois ; **la moitié des personnes interrogées (49%) ne font pas confiance aux logiciels US**. Une défiance deux fois et demie supérieure à celle affichée pour les logiciels français (21 % seulement).

- L'Etat devrait davantage acheter de logiciels français et européens :

91% des sondés pensent que l'Etat et le secteur public devraient réaliser au moins la moitié de leurs achats de logiciels auprès d'acteurs français (dont 41% de "tout à fait d'accord") ;

88% pensent que les entreprises devraient effectuer au moins la moitié de leur achat auprès d'acteurs français.

Une proportion quasi aussi importante considère que l'Etat (85%) ou les entreprises (84%) devraient s'approvisionner auprès d'entreprises européennes.

Rapport complet >> [IPSOS Synthèse](#)

Fiche technique : enquête menée par Ipsos pour Wimi auprès d'un échantillon de 1 000 actifs.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

La reconnaissance au travail est en effet un levier pour :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour aller plus loin

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

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

► CONGE DU PROCHE AIDANT - [décret n° 2020-1557 du](#)

8 décembre 2020

- [FPH – Mise en œuvre du congé de proche aidant](#)

Source : publié le 10/12/2020, <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gestion-du-personnel-non-medical/Mise-en-oeuvre-du-conge-de-proche-aidant>

Publication au journal officiel du 10 décembre du décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique.

En application de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret détermine les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les cas de situations d'urgence pour lesquels les délais sont supprimés. Enfin, il définit les modalités d'utilisation de ce congé ainsi que les cas de reprise anticipée et de renoncement.

Agents concernés :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- Les agents contractuels,
- Les personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques (statutaires et contractuels), dont les personnels enseignants et hospitaliers des CHU.

Il est précisé que les compétences de l'AIPN sont exercées par le chef d'établissement en ce qui concerne les personnels de direction, les personnels enseignants et hospitaliers et les personnels médicaux.

Cas général des fonctionnaires titulaires et agents contractuels

Principe :

Ce congé non rémunéré est accordé à l'agent, pour une durée maximale de 3 mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- Son conjoint,
- Son concubin,
- Son partenaire de PACS,
- Un ascendant,
- Un descendant,
- Un enfant dont l'agent assume la charge,
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS,
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.



Modalités d'utilisation du congé (article 2)

Sans que la durée cumulée des absences de l'agent ne puisse excéder 3 mois, le congé de proche aidant peut être pris :

- Pour une période continue,
- Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée,
- Sous la forme d'un service à temps partiel.

Conditions d'attribution et de renouvellement (article 3)

Pour bénéficier du congé ou le renouveler, l'agent adresse une demande écrite à l'AIPN dont il relève, au moins 1 mois avant le début du congé, et 15 jours avant le terme du congé en cas de renouvellement. Il indique dans la demande les modalités d'utilisation choisies et les dates de congé prévisionnelles afférentes.

La demande est accompagnée des pièces justificatives nécessaires à l'établissement de ses droits dont la liste est fixée par renvoi à l'article D. 3142-8 du code du travail. Cet article prévoit les éléments suivants :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.

Le bénéficiaire du congé de proche aidant peut choisir de modifier la ou les modalités d'utilisation choisies ainsi que les dates de congés prévisionnelles afférentes indiquées dans sa demande initiale, en informant par écrit son AIPN avec un préavis d'au moins 48h (article 4).

Situations d'urgence (article 5)

Les délais précités ne sont pas applicables en cas de :

- dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée,
- situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant,
- cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces situations, l'agent doit transmettre, sous 8 jours, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de



l'hébergement en établissement.

Reprise anticipée des fonctions (article 6)

L'agent bénéficiaire d'un congé de proche aidant peut y mettre fin de façon anticipée ou y renoncer dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- Diminution importante des ressources du fonctionnaire ;
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;
- Lorsque son état de santé le nécessite.

Dans ce cas, il en informe par écrit son AIPN, au moins 15 jours avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions (8 jours en cas de décès de la personne aidée).

Article 7 et 8 : Au cours de la période de bénéfice du congé de proche aidant, le fonctionnaire hospitalier reste affecté dans son emploi. Si l'emploi est supprimé ou transformé, l'agent bénéficie de la priorité mentionnée à l'article 38 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 (priorité de changement d'établissement, de l'intégration directe, de la mise à disposition ou de détachement). Les personnels de direction et les directeurs des soins peuvent également bénéficier dans cette situation du placement en recherche d'affectation auprès du CNG.

Cas spécifique des fonctionnaires stagiaires

Le fonctionnaire stagiaire a droit au congé de proche aidant dans les mêmes conditions que le fonctionnaire titulaire.

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficiant du congé de proche aidant est appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre corps, sa nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau corps est, s'il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration du congé de proche aidant.

La date de fin de la durée statutaire du stage est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de proche aidant que le fonctionnaire stagiaire a utilisés. La durée d'utilisation du congé de proche aidant est prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation de l'agent, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Cas spécifique des personnels médicaux, odontologiques, pharmaceutiques

Les praticiens susmentionnés ainsi que les personnels enseignants et hospitaliers ont droit au congé de proche aidant dans les conditions prévues aux articles 2 à 6 du présent décret.

Ce droit à congé n'est pas rémunéré. Le praticien titulaire reste affecté dans son emploi et le praticien recruté au titre d'un contrat conserve le bénéfice de son engagement ou de son contrat

pendant la durée de son congé de proche aidant.

Entrée en vigueur :

Les dispositions s'appliquent à compter du 11 décembre 2020.

NB : En application de l'article 68 de la LFSS 2020, le décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020 a précisé les modalités de mise en oeuvre de l'allocation journalière du proche aidant créée au bénéfice des salariés du secteur privé et des agents publics.

Cette allocation est versée, par les caisses d'assurance familiales, dans la limite de 22 jours par mois civil et de 66 jours sur l'ensemble de la carrière.

Son montant est fixé à 43,83 € par jour et, pour les personnes isolées à 53,08 € par jour.

L'allocation n'est pas cumulable avec certaines prestations et notamment :

- L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption,
- L'indemnisation des congés de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail,
- Les indemnités versées aux demandeurs d'emploi,
- L'allocation journalière de présence parentale,
- L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie,
- L'allocation aux adultes handicapés.

- **[FPE – Congé de proche aidant : comment les agents publics peuvent en bénéficier](#)**

Source : publié le 11 décembre 2020, par Thomas Beurey,

<https://www.banquedesterritoires.fr/conge-de-proche-aidant-comment-les-agents-publics-peuvent-en-beneficier>

Les fonctionnaires et les agents contractuels de l'ensemble du secteur public qui souhaitent venir en aide à un proche handicapé ou en perte d'autonomie "d'une particulière gravité", peuvent demander à bénéficier d'un congé de proche aidant. Un décret paru au Journal officiel le 10 décembre, précise les conditions d'application du dispositif.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit le congé de proche aidant en faveur des fonctionnaires des trois versants publics (État, collectivités et hôpitaux). Il s'agissait d'aligner les droits du secteur public sur ceux du privé, qui en bénéficie depuis 2017 (en substitution du congé de soutien familial).

Mais, les agents contractuels étaient exclus de ce dispositif. Ce n'est désormais plus le cas, puisque le décret étend le champ d'application du congé de proche aidant aux agents contractuels de droit public et aux praticiens hospitaliers.



Le congé est d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. La durée passée dans le congé est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Pendant le congé, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. Mais, depuis le 1er octobre dernier, il peut bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant (dans la limite de 66 jours au total au cours de sa carrière). Cette allocation doit être demandée à la Caisse d'allocation familiale (voir [notre article](#) du 1^{er} octobre 2020).

L'agent souhaitant prendre un congé de proche aidant, doit effectuer la demande par écrit, à l'autorité dont il relève, au moins un mois avant le début du congé. Pour une demande de renouvellement, il convient de respecter un minimum de 15 jours avant le terme du congé. Mais, dans certaines situations - notamment si l'état de santé de la personne aidée se dégrade soudainement - le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Une fois qu'il a obtenu le congé, l'agent public peut demander à l'arrêter avant échéance, au motif que la personne aidée est admise dans un établissement qui le prend en charge. L'agent peut aussi faire valoir que ses ressources ont baissé de manière importante, ou que son état de santé le nécessite.

Référence : [décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020](#) relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique.

II) VEILLE JURIDIQUE

1) JURISPRUDENCE

- [Agent sollicitant sa réintégration après une disponibilité d'office – des fiches de poste envoyées à l'agent ne peuvent être regardées comme des offres d'emploi fermes et précises](#)

Source : 23/12/2020, https://www.idcite.com/Agent-sollicitant-sa-reintegration-apres-une-disponibilite-d-office-Des-fiches-de-poste-envoyees-a-l-agent-ne-peuvent_a52469.html

Aux termes de la seconde phrase du deuxième alinéa de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : " Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emploi, emploi ou corps en vue de la réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire ".



Aux termes du III de l'article 97 de la même loi: " Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmise par une collectivité ou un établissement au Centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite ; (...) / L'offre d'emploi doit être ferme et précise, prenant la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le poste proposé doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent (...) ". Aux termes du troisième alinéa de l'article 26 du décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration : " Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ".

Le fonctionnaire territorial bénéficiant d'une disponibilité pour convenances personnelles qui sollicite sa réintégration mais refuse successivement trois offres d'emploi fermes et précises peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. Chacune de ces offres d'emploi prend la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération.

En l'espèce, la commune a adressé à Mme D..., le 7 février 2012, un courrier l'informant de la vacance de trois postes correspondant à son statut. Ce courrier, auquel étaient jointes trois fiches de poste diffusées au personnel communal et datées des 17 et 24 janvier et 6 février 2012, l'invitait à adresser à la commune un curriculum vitae et une lettre de motivation afin de " faciliter l'examen de votre candidature au regard des aptitudes requises pour ces postes par les chefs de service concernés " et précisait " qu'un entretien avec chacun d'eux sera alors organisé pour apprécier l'adéquation entre votre profil de compétences et les exigences des postes à pourvoir, ainsi que votre motivation pour ces postes ".

Dans ces conditions, alors que le courrier du 7 février 2012 subordonnait le recrutement de l'intéressée à la réalisation de différentes conditions soumises à l'appréciation de la commune et ne constituait donc pas une proposition d'embauche, les offres d'emploi contenues dans ce courrier du 7 février 2012 ne pouvaient être regardées comme des offres d'emploi fermes et précises au sens des dispositions citées au point.

Il en est de même des cinq offres d'emploi contenues dans le courrier du 5 avril 2013 qui invitait l'intéressée à s'y porter candidate et à adresser à la commune un curriculum vitae et une lettre de motivation afin de faciliter l'examen de sa candidature au regard des aptitudes requises, ce courrier précisant dans les mêmes termes que celui du 7 février 2012 " qu'un entretien avec chacun d'eux sera alors organisé pour apprécier l'adéquation entre votre profil de compétences et les exigences des postes à pourvoir, ainsi que votre motivation pour ces postes ".

[CAA de PARIS N° 20PA01571 - 2020-09-22](#)

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

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

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

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

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

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

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

[CAA de VERSAILLES N° 17VE03318 - 2020-09-22](#)

LES PLUS :

L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/Essentiel-jurisprudence-droit-fonction-publique_Edition-2020_web_interactif.pdf

Nouveau Guide de la mobilité professionnelle : Agir pour son projet de mobilité professionnelle

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/Guide APMP WEB Ed-2020.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/Guide_APMP_WEB_Ed-2020.pdf)

Pensez aux formations interministérielles :

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

La Place de l'Emploi Public :

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

Les Concours :

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

Identification des métiers de l'Etat :

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