



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



VEILLE RH-N°6 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – JUIN – JUILLET – AOUT 2020

I) VEILLE DOCUMENTAIRE	3
▶ RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	3
• Comment mieux recruter dans le secteur public ? Panorama des bonnes pratiques, méthodes et outils	3
• La sélectivité aux recrutements dans la fonction publique d'Etat continue de baisser	4
▶ NOUVEAUX ARRIVANTS	5
• 10 fiches actions pour améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants	5
▶ FORMATION.....	6
• Le compte personnel de formation, guide d'utilisation du CPF des agents publics de l'Etat (à destination des employeurs).....	6
▶ BILAN – RETEX - CONFINEMENT	7
• Post-confinement : le télétravail, post-covid, vu par les DRH / Résultats enquête ANDRH / BCG.....	7
• Plébiscite pour le télétravail dans la fonction publique malgré des difficultés pendant le confinement	8
• Les fonctionnaires et la crise sanitaire : quel bilan de la période, quelles perspectives.....	9
II) VEILLE JURIDIQUE	11
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES	11
▶ SECTEUR PUBLIC : DES REGLES D'INDEMNISATION CHOMAGE ADAPTEES	11
• 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	11
• Fonction publique : les règles d'accès à l'assurance chômage modifiées.....	17
• FPH – Régime particulier d'assurance chômage applicable aux agents publics	19
• Les conditions d'accès à l'allocation chômage des agents publics précisées dans un décret 21	
▶ LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE.....	22
• La loi de la transformation publique : un an après son adoption	22
• 80% des textes d'application de la réforme de la fonction publique ont été pris.....	22
• La nouvelle architecture des commissions administratives paritaires de la fonction publique se dessine.....	23
• Les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction sont précisées.....	25
• Modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur contrat à durée indéterminée....	27
• Externalisations : les modalités de détachement d'office des fonctionnaires arrêtées.....	27
• FPH –Détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation d'activité.....	30

• FPT – Accusé de faciliter les privatisations, le détachement d’office des fonctionnaires devient possible	32
▶ Réforme des congés bonifiés dans la fonction publique	34
• Modification du dispositif d’attribution des congés bonifiés	34
• FPH – Réforme des congés bonifiés dans la fonction publique	35
2) JURISPRUDENCE	36
• Les agents détachés bénéficient des mêmes droits que les membres du corps ou cadre d’emploi dans lequel ils sont détachés (Nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers)	36
• Règles du classement d’échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A	36
• Insuffisance professionnelle d’un stagiaire – L’employeur doit apprécier les compétences uniquement au regard des compétences attendues du stagiaire et définies par le statut particulier de son cadre d’emploi	37
• En demandant sa mise en disponibilité pour convenances personnelles à cause d’un déménagement, l’agent doit être regardé comme ayant renoncé à sa demande de réintégration	39
LES PLUS :	40

I) VEILLE DOCUMENTAIRE

▶ RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- [Comment mieux recruter dans le secteur public ? Panorama des bonnes pratiques, méthodes et outils](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/comment-mieux-recruter-dans-secteur-public-panorama-des-bonnes-pratiques-methodes-et-outils>

En vue d’alimenter la réflexion et d’élaborer un plan interministériel de transformation de la fonction recrutement, la DGAFP a réalisé une étude de prospective interministérielle et de comparaison avec les pratiques du secteur privé en France, en Europe et à l’international, qui a donné lieu à la réalisation d’un panorama des pratiques inspirantes en matière de transformation de la fonction

recrutement et de sa professionnalisation. Il accompagne la mise en œuvre des dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière de recrutement, ainsi que du décret du 19 décembre 2019 relatif à la procédure pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Ce travail transversal d'envergure a été mené en 2019 par le bureau de la prospective et de la professionnalisation RH, de l'expertise européenne et internationale, avec l'appui de trois ministères pilotes (les ministères économiques et financiers, le ministère des Armées et le ministère de la Culture), les PFRH et les bureaux métiers de la DGAFP. Il fournit également de la matière inspirante dans le cadre des travaux sur le recrutement. L'amélioration du processus de recrutement dans la fonction publique fait en effet partie des priorités de l'action gouvernementale, comme l'a indiqué l'instruction du Premier ministre du 3 octobre 2019 qui identifie ce chantier comme un "objet de la vie quotidienne" (OVQ) des Français nécessitant un engagement politique et opérationnel important.

Télécharger le guide :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parours_professionnel/echanges-public-prive/Guide_Transformation_Fonction_Recrutement_WEB.pdf

- [La sélectivité aux recrutements dans la fonction publique d'Etat continue de baisser](#)

Source : *Acteurs publics*, par Bastien Scordia, le 22 juin 2020,

<https://www.acteurspublics.fr/articles/la-selectivite-aux-recrutements-dans-la-fonction-publique-detat-continue-de-baisser>

En 2018, 1 candidat pour 6,8 aux recrutements dans la fonction publique d'État a été admis, indique dans une note la direction générale de l'administration et de la fonction publique. Un taux en très léger recul par rapport à 2017, mais qui confirme la tendance à la baisse observée ces dernières années.

Les recrutements de la fonction publique d'État sont de moins en moins sélectifs. Selon une note de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publiée le 19 juin, 54 400 candidats ont été admis sur la liste principale du recrutement en 2018 sur les 367 500 s'étant présentés à l'une des épreuves de concours. Soit une sélectivité globale de 6,8 candidats présents pour 1 admis.

Si elle baisse très légèrement entre 2017 et 2018 (-0,1 point), la sélectivité des recrutements à l'État poursuit néanmoins sa tendance à la baisse, observée depuis plusieurs années. Pour rappel, son évolution est souvent considérée comme un indicateur de l'attractivité des concours, sujet sur lequel le gouvernement a lancé un chantier. Cette considération doit malgré tout être utilisée avec prudence,

puisque la hausse de l'offre de postes produit aussi un effet de baisse sur ce taux de sélectivité.

Plus faible pour les recrutements externes

Dans le détail, selon les données de la DGAFP [[cliquez ici pour consulter sa note](#)], la sélectivité des concours externes s'établissait à 6,4 en 2018 contre 6,5 en 2017 et 7,9 en 2016. En 2007, ce taux était de 12, avant de passer sous la barre des 10 en 2013.

Pour les concours internes, la sélectivité était plus élevée, avec 1 admis pour 8,1 candidats s'étant présentés, contre 8,9 en 2017 et 12,3 en 2013. Pour les troisièmes concours, ce taux de sélectivité était de 4,9 en 2018, contre 4,5 en 2017.

Dans sa note, la DGAFP cite notamment l'exemple de des concours externes de professeurs des écoles et de professeurs du second degré. Un secteur toujours touché par des problèmes d'attractivité et donc de recrutement. Leur sélectivité est ainsi considérée comme "*assez faible*" avec, en 2018, 1 admis pour 3,3 candidats présents pour le premier concours et 1 admis pour 4,5 candidats pour le second. Cette sélectivité "*se redresse cependant*" par rapport à 2017, "*à la faveur de la baisse du nombre de postes offerts*"

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/recrutements-de-fonctionnaires-de-letat-2018>

► NOUVEAUX ARRIVANTS

- [**10 fiches actions pour améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants**](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/10-fiches-actions-pour-ameliorer-laccueil-lintegration-et-laccompagnement-personnalise-des-nouveaux>

Recenser et synthétiser les bonnes pratiques ministérielles en matière d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des primo-arrivants, à travers des exemples notamment de diffusion d'une culture commune, d'actions de découverte de la structure, de diffusion d'informations sur les parcours professionnels, d'organisation de rendez-vous de carrière réguliers, de mise en place des fonctions de "réfèrent" pour le nouvel arrivant..., était l'objectif du groupe de travail interministériel, co-piloté par la DGAFP 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 (DSAF), il s'est réuni à plusieurs reprises au printemps 2020.

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 la boîte à outil du "onboarding".

Les 10 fiches actions

Fiche action n°1 : les acteurs de l'accueil de l'intégration et de l'accompagnement des nouveaux arrivants

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

Fiche action n°3 : la préparation de l'arrivée du nouvel agent

Fiche action n°4 : les actions de découverte de son environnement professionnel par le nouvel agent

Fiche action n°5 : le parcours « découverte métier »

Fiche action n°6 : l'intégration de l'agent à son nouvel environnement professionnel

Fiche action n°7 : l'adaptation de l'agent à ses nouvelles missions

Fiche action n°8 : l'amélioration de « l'expérience collaborateur » des agents

Fiche action n°9 : comment résoudre les difficultés d'intégration ?

Fiche action n°10 : organiser des « rendez-vous de carrière » réguliers

► FORMATION

- **[Le compte personnel de formation, guide d'utilisation du CPF des agents publics de l'Etat \(à destination des employeurs\)](#)**

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-compte-personnel-de-formation>

Ce guide d'utilisation du CPF des agents publics de l'Etat a été actualisé pour tenir compte des dernières évolutions légales et réglementaires, opérées par la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique et par le [décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019](#) modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017.

Alimentation, utilisation, décrémentation, portabilité et conversion des droits entre secteurs public et privé... Ces dispositions vous sont exposées en détail à travers la réactualisation de ce guide. Il a également vocation à présenter, de façon détaillée et pratique, les autres modifications apportées par ces textes dans la gestion du CPF et à clarifier certaines dispositions.

Ce guide s'adresse aux services impliqués dans le déploiement du CPF au sein de la fonction publique en priorité. Il est conçu pour répondre à vos principales questions et vous permettra de mettre en œuvre le CPF de manière à accompagner les projets d'évolutions professionnelles des agents dans les meilleures conditions.

Télécharger le guide :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/Guide_CPF_vf.pdf

► BILAN – RETEX - CONFINEMENT

- [Post-confinement : le télétravail, post-covid, vu par les DRH / Résultats enquête ANDRH / BCG](#)

Source : 19/06/2020 - <https://www.andrh.fr/actualites/1093/le-teletravail-post-covid-vu-par-les-drh-resultats-enquete-andrh-bcg>,

La crise sanitaire a certainement fait évoluer la **perception du télétravail** au sein des entreprises mais pas seulement... Qu'en pensent les (D)RH ? Comment le développement du télétravail et l'organisation du travail sont envisagés à plus long terme ? Quels impacts pour le management ? Retrouvez les résultats de l'enquête menée en partenariat avec le BCG auprès des adhérents de l'ANDRH.

L'enquête aborde divers pans de la **mise en place opérationnelle du télétravail** et de son développement au sein des entreprises : les **bénéfices attendus** et les **risques potentiels** en termes d'engagement, de productivité ou de collectif de travail. Les **conditions de réussite** d'un passage au télétravail sont également traitées.

Cette nouvelle enquête s'inscrit ainsi dans le prolongement des différentes **études menées par l'ANDRH portant sur le télétravail (notamment pendant le confinement)**. Les résultats ont également été présentés lors d'une [webconférence organisée le 19 juin](#) à laquelle Audrey Richard, Présidente nationale de l'ANDRH et Benoît Serre, Vice-président national délégué de l'ANDRH ont participé.

[> Pour retrouver le communiqué de presse ANDRH / BCG du 19 juin 2020](#)

[> Pour télécharger directement les résultats de l'enquête ANDRH / BCG](#)

Quelques chiffres-clés

- 85 % des DRH interrogés considèrent souhaitable de développer de manière pérenne le télétravail dans leur organisation.
 - 99 % pensent que cela bouleverser les pratiques managériales.
 - 2/3 attendent des gains de productivité liés au développement du télétravail.
 - 1/4 ont développé de nouveaux modes de travail (agile, lean...).
 - 59 % ne s'attendent qu'à peu ou pas d'investissement requis pour mener à bien cette transformation.
-
- [Plébiscite pour le télétravail dans la fonction publique malgré des difficultés pendant le confinement](#)

Source : *Acteurs publics*, par Bastien Scordia, 15/06/20,

<https://www.acteurspublics.fr/articles/plebiscite-pour-le-teletravail-dans-la-fonction-publique-malgre-des-difficultes-pendant-le-confinement>

<https://www.anact.fr/teletravail-en-confinement-les-premiers-chiffres-cles>

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a publié, lundi 15 juin, les résultats d'une consultation menée auprès des agents publics, portant sur leur pratique contrainte du télétravail pendant le confinement. *“Seulement 58 % des répondants déclarent actuellement être en mesure de réaliser l'ensemble de leurs tâches ou missions habituelles dans ce contexte de télétravail”*, y est-il indiqué.

Pendant le confinement, le télétravail était devenu la “règle impérative” dans la fonction publique pour tous les postes qui le permettaient. Mais quel bilan les agents publics en tirent-ils ? L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) fournit de premières données sur cette pratique en dévoilant, lundi 15 juin, les résultats d'une consultation menée auprès de salariés des secteurs privé et public. Des résultats publiés à l'occasion de la Semaine pour la qualité de vie au travail, consacrée aux premières leçons de la crise et organisée par le réseau Anact-Aract jusqu'au 19 juin.

Après deux mois de mise en ligne du questionnaire (du 8 mars au 10 mai), ladite consultation a recueilli le retour de 8 675 répondants, dont 3 778 agents de la fonction publique. Un peu moins de la moitié de ces agents publics (43 %) pratiquaient déjà le télétravail avant la crise sanitaire.

Difficulté à réaliser les missions habituelles

Cette consultation portait notamment sur les conséquences en matière de méthodes de travail de la mise en place (parfois dans l'urgence) du télétravail contraint. Des méthodes profondément bousculées, à lire les retours des agents publics [*cliquez ici pour consulter l'ensemble des résultats de la consultation*]. Ainsi 77 % des répondants déclarent-ils que leurs activités ont dû être adaptées et 69 %, que leurs objectifs (de résultats ou de délais) ont dû être adaptés ou redéfinis.

Par ailleurs, indique l'Anact, *“seulement 58 % des répondants déclarent actuellement être en mesure de réaliser l'ensemble de leurs tâches ou missions habituelles dans ce contexte de télétravail”*. La difficulté à réaliser les missions habituelles est particulièrement prégnante chez les agents publics n'ayant pas pratiqué le télétravail avant la crise. En effet, 52 % d'entre eux se disent en mesure de les réaliser, contre 66 % pour les agents habitués au télétravail. À titre de comparaison, cette proportion atteint 64 % chez les salariés du secteur privé.

Charge de travail augmentée

S'agissant de la charge de travail, près d'un agent public sur 2 ont eu le sentiment *“de travailler davantage que d'ordinaire”*, soit précisément 46 % des répondants, contre 49 % dans le secteur privé. *“En écho”*, ajoute l'Anact, la moitié des agents publics interrogés *“déclarent être plus fatigués qu'à l'ordinaire”*. *“À l'inverse, 35 % sont moins sujets à la fatigue et 15 % indiquent l'absence d'impact du télétravail sur cette dimension”*, précise l'agence.

Cette situation de télétravail contraint, en tout cas, *“se traduit par un manque d'efficacité perçu par une part importante des répondants”*. Même si 34 % des agents publics répondants se déclarent *“plus efficaces”*, 33 %, en effet, *“reconnaissant l'être moins que d'habitude”*. Ce sentiment d'inefficacité est surtout perceptible chez les agents n'ayant jamais eu recours au télétravail, 52 % d'entre eux manifestant ce sentiment, contre 38 % chez les agents ayant pratiqué le télétravail auparavant.

Enfin, *“un peu moins de la majorité des répondants (43 %) déclare que la situation n'a pas eu d'impact sur leur niveau d'engagement, tandis que 31 % s'estiment plus engagés et 25 %, moins engagés”*, indique l'Anact.

Une volonté affirmée de transformer l'essai Une forte majorité – 86 % – des agents publics répondants *“souhaiteraient poursuivre la pratique du télétravail à l'issue de la crise”*, dont 45 % de manière régulière et 41 % de manière occasionnelle. Ce taux atteint 97 % parmi les agents ayant déjà pratiqué le télétravail et 79 % chez ceux ne l'ayant jamais pratiqué. Dans le secteur privé, cette proportion atteint 90 %

- [Les fonctionnaires et la crise sanitaire : quel bilan de la période, quelles perspectives](#)

Source : ID CiTé le 26/06/2020, https://www.idcite.com/Les-fonctionnaires-et-la-crise-sanitaire-quel-bilan-de-la-période-quelles-perspectives_a49100.html

2 fonctionnaires sur 5 déclarent avoir travaillé à distance (42%) tandis qu'un tiers a continué à se rendre sur leur lieu de travail (34%), qu'un sur dix a été en autorisation spéciale d'absence (13%) et que 3% étaient en arrêt pour garde d'enfant. Le télétravail induit par la crise a été perçu comme une expérience plutôt enrichissante par plus des deux tiers des fonctionnaires concernés (70%).

Des situations d'exercice hétérogènes durant la crise sont à l'origine de vécus différents chez les fonctionnaires

Un quart des fonctionnaires estiment avoir été en première ligne dans la lutte contre le coronavirus (26%). On retrouve logiquement des scores particulièrement élevés au sein de la FPH (56%) et parmi ceux qui ont continué à se rendre sur leur lieu de travail (50%).

Ces situations ont une influence sur le vécu des fonctionnaires pendant la période. Ainsi, si plus de 7 sur 10 estiment l'avoir bien vécue (73%), c'est le cas de 78% de ceux qui pensent avoir été en troisième ligne mais de seulement 64% de ceux qui jugent avoir été directement sur le front.

La crise sanitaire a par ailleurs contribué à enrichir l'image que les fonctionnaires ont d'eux-mêmes, lesquels ont été près des trois-quarts à s'être sentis fiers de leur mission (73%) et utiles (72%). Toutefois, ils ont été une minorité à percevoir un écho positif à leur engagement : seuls 37% se sont sentis reconnus par la société et 31% valorisés.

Pour les fonctionnaires, le soutien est surtout venu des collègues (83%) et dans une moindre mesure de leur hiérarchie (64%) et des usagers avec lesquels ils se sont trouvés en contact (62%). Celui des institutions a été nettement moins ressenti, que ce soit celui des élus locaux (37%) ou de l'Etat et du gouvernement (29%).

La crise sanitaire a engendré de nombreuses difficultés pour les fonctionnaires

Les deux tiers des agents ayant continué à se rendre sur le lieu de travail y ont rencontré au moins parfois un manque de protection (66%). 3 fonctionnaires sur 5 ont de plus rencontré au moins parfois un manque d'informations (63%) ou de moyens pour effectuer leur travail (57%).

1 fonctionnaire sur 4 a également connu une baisse de ses revenus au sein de son foyer (24%). Ceci a particulièrement touché les foyers avec enfant (31%) et les agents de la catégorie C (28%).

Les agents de la fonction publique sont mitigés concernant l'avenir de la fonction publique

Concernant l'avenir, les fonctionnaires se partagent en deux parts égales entre optimistes et pessimistes (50% à chaque fois). Dans le détail, les agents les plus optimistes sont ceux de la FPT (58%) et de la catégorie C (54%) tandis que ceux qui le sont le moins sont les fonctionnaires de la FPH (31%), ceux qui estiment avoir été en première ligne (42%) ou encore ceux de la catégorie A (44%).

Les espoirs d'amélioration liés à la crise sanitaire sont minces parmi les fonctionnaires. S'ils sont une courte majorité à penser qu'elle aura permis d'améliorer leur image auprès des Français (55%), ils sont plus rares à estimer que cela aura un impact positif sur le fonctionnement de la Fonction publique (41%) ou sur leurs conditions de travail (34%).

[BVA - Etude complète - 2020-06-25](#)

II) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

► **SECTEUR PUBLIC : DES REGLES D'INDEMNISATION CHOMAGE ADAPTEES**

- [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](#)

Pour la première fois, un décret vient adapter les règles du régime d'assurance chômage, au secteur public, tel le ferait une Annexe au Règlement d'assurance chômage. Pour rappel, l'article L 5424-1 du code du travail oblige les employeurs publics à verser l'allocation d'assurance chômage dans les conditions de droit commun. Le droit commun du régime d'assurance chômage relève depuis 2019 du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019.

Le décret n° 2020-741 concerne les agents publics, fonctionnaires et contractuels, relevant des 3 versants de la fonction publique, ainsi que les agents d'Orange et de La Poste (d'où certaines dispositions propres au statut de ces derniers). Ses dispositions propres au secteur public viennent,

- transposer règlementairement les principes érigés par le juge administratif durant ces dernières années,
- préciser et adapter les règles d'indemnisation au vu des spécificités statutaires,
- supprimer dans le droit commun du régime d'assurance chômage, les dispositions relatives aux fonctionnaires en disponibilité.

Ainsi sont précisées pour les agents relevant de la fonction publique,

- les cas de pertes involontaires d'emploi ouvrant droit à indemnisation,
- les cas de pertes volontaires d'emploi ouvrant droit à indemnisation,
- l'indemnisation des fonctionnaires en disponibilité, et notamment en disponibilité d'office suite à maladie,
- les éléments de rémunération retenus pour le calcul de l'allocation (salaire de référence),
- la mise en place de l'Aide à la Reprise ou à la Création d'entreprise (ARCE),
- les cas de cessation d'indemnisation propres au secteur public.

1 – Les cas de pertes involontaires d'emploi ouvrant droit à indemnisation (art 2)

Conformément aux positions jurisprudentielles, sont considérés comme pertes involontaires d'emploi :

- la **radiation d'office et le licenciement** quel que soit le motif, **SAUF**



➤ **en cas d'abandon de poste** (*CE 90227 du 30.11.1992 OPHLM de Charente c, M G*),

➤ **et le licenciement choisi par le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel**, à l'occasion d'une décharge de fonctions (*CE 364654 du 06.11.2013*) A noter, le décret exclut également de l'indemnisation, le **licenciement pour abandon de poste des personnels de droit privé** employés dans le secteur public. Or les salariés du secteur privé licenciés suite à un abandon de poste sont en situation de perte involontaire d'emploi indemnisable, comme à l'occasion de tout autre licenciement. Les litiges nés de la conclusion, de l'exécution, et des ruptures de contrat de travail de droit privé dans le secteur public relèvent des juridictions judiciaires (*TC 3302 du 1.07.2002*). Il n'est pas certain que les juridictions judiciaires adoptent des positions différentes quant à l'indemnisation au titre du chômage, selon que le salarié de droit privé relève d'un employeur privé ou d'un employeur public.

- la **fin d'un contrat à durée déterminée** (*CE 91607 du 6.03.1992*).

- le **licenciement au cours ou au terme d'une période d'essai**.

Pour ces 3 premiers cas de perte involontaire d'emploi, les agents publics en disponibilité ou congé sans rémunération, en situation de perte involontaire d'emploi durant cette position administrative, devront justifier, pour ouvrir un droit, qu'ils n'ont pas été réintégrés dans leur administration d'origine par une attestation de l'employeur.

- la **disponibilité d'office non indemnisée, ou le congé non rémunéré à l'expiration des congés de maladie statutaire** (*TA Nantes n° 9904777 du 9.01.2003 Mme D. ; CE 154720 du 3.10.1997 M. M.*). A noter, le juge administratif ajoutait la condition d'une demande de reclassement professionnel infructueuse pour ouvrir le droit.

- le **maintien en disponibilité, ou en congé non rémunéré, faute d'emploi vacant** (*CE 108610 du 10.06.1992 Bureau d'aide sociale c, Mlle Huet ; CE 248705 du 14.10.2005 Hôpitaux de Saint-Denis et pour les agents contractuels : CE 408299 du 20.06.2018*). 2 – *Les cas de pertes volontaires ouvrant droit à indemnisation (art 1 ; art 3)* Dans le prolongement de la loi de transformation de la fonction publique (*Loi n° 2019-828 du 6 août 2019*), 2 cas de départ volontaire ouvrent droit à indemnisation (*art 1*):

- la **rupture conventionnelle** : à noter, la loi du 6 août 2019 renvoyant aux conditions d'indemnisation de droit commun, le décret ne fait qu'entériner ce cas d'ouverture de droits dans le secteur public,

- la **démission** régulièrement acceptée dans le cadre d'une **restructuration de service donnant lieu au versement de l'indemnité de départ volontaire**. Outre ces cas issus de la loi de transformation, ouvrent également des droits :

- les **démissions dites « légitimes »** au sens du droit commun (*décret 2019-797- Règlement-art 2§ 2*), • les **refus de renouvellement de contrat à durée déterminée pour un motif légitime**, lié à des considérations personnelles, ou à une modification substantielle du contrat non justifié par l'employeur.

Pour rappel, le juge administratif considère que le refus de renouvellement d'un contrat équivalent, et continu est un départ volontaire ne donnant pas lieu à ouverture d'un droit à l'allocation d'assurance chômage (*CE 229251 du 13.01.2003 ; CE 272373 du 2.11.2003*). Il s'agit d'une position qui concerne les seuls agents publics. Considéré comme une démission, le motif légitime permettait l'ouverture d'un droit. A noter toutefois,



le juge administratif ne retenait pas le motif légitime permettant l'ouverture d'un droit à l'allocation d'assurance chômage, lorsqu'il était lié davantage à des considérations personnelles, que professionnelles (*l'exemple de la démission pour suivre le conjoint, ou de la démission liée à un prochain mariage : CE 215499 du 1.10.2001 commune de Bouc-Bel-Air ; CAA Nantes 05NT00697 du 2.11.2006*). Le décret retient à présent le motif lié à des considérations personnelles. 3 – *L'indemnisation des fonctionnaires en disponibilité, et des agents contractuels en congés (art 2 ; art 4 ; art 6 ; art 9 ; et art R 5424-5 du code du travail)*

Rappel (voir aussi « le point sur... » au supplément des actualités statutaires n° 285) :

- Pour ouvrir un droit à l'allocation chômage, le demandeur d'emploi doit remplir une **condition d'affiliation**, à savoir un lien juridique avec un employeur, au cours d'une période de référence. Cette condition d'affiliation est exprimée depuis la convention Unedic du 14 avril 2017, en jours travaillés. Ainsi l'intéressé doit justifier, selon le dernier règlement applicable (*décret 2019-797 du 26.07.2019 – Règlement - art 3*), d'au moins 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, au cours des 24 ou 36 derniers mois, selon qu'il est âgé de moins de 53 ans ou d'au moins 53 ans (*Remarques : voir aussi le guide relatif au chômage et mesures d'urgence liées au Covid, et notamment sur la prolongation temporaire de la période de référence*).

Depuis le 1er janvier 2018, les périodes de disponibilité sont exclues du décompte de cette condition d'affiliation, ce qui engendre une dualité entre la position du Conseil d'Etat, et le Règlement d'assurance chômage. En effet, le fonctionnaire maintenu en disponibilité est en situation de perte involontaire d'emploi, ouvrant des droits à indemnisation selon le juge administratif, mais ne peut pas remplir la condition d'affiliation si la période de disponibilité couvre l'intégralité de la période de référence. Des dispositions analogues sont prévues dans le droit commun pour les périodes de suspension de contrat de travail dans le secteur privé, non rémunérées et non indemnisées (décret 2019-797 – art 3). Toutefois, les périodes de suspension de contrat de travail au titre d'une indisponibilité physique (maladie, accident...) sont prises en compte. Or le règlement, sans distinguer les cas de disponibilité, excluait aussi les disponibilités d'office, suite à épuisement des droits à congés de maladie, donnant lieu au versement des prestations en espèces, créant une disparité entre salariés du secteur privé et agents publics.

- La **durée des droits** est également déterminée en fonction de la durée d'affiliation, exprimée en jours ou heures travaillés, au cours de la période de référence, affectée du coefficient de 1,4 (conversion en jours calendaires). Depuis le dernier Règlement applicable (*décret 2019-797 du 26 juillet 2019 – Règlement - art 9*), la période de référence est de 24 ou 36 mois, selon l'âge du demandeur.

Les durées d'indemnisation maximales sont de :

- **730 jours**, pour les agents privés d'emploi de **moins de 53 ans**
- **913 jours**, pour les agents privés d'emploi âgés de **53 ans et moins de 55 ans**
- **1095 jours**, pour les agents privés d'emploi âgés d'**au moins 55 ans**

Depuis le 1er janvier 2018, le décompte des jours travaillés pour déterminer la durée des droits, exclut les périodes de disponibilité, engendrant aussi une disparité entre les agents publics et les salariés du secteur privé. En effet, le droit commun, sans distinguer les cas de disponibilité, ne prenait pas en compte les périodes de disponibilité d'office suite à maladie, indemnisée par les prestations en espèces, alors que les périodes de suspension du contrat de travail du secteur privé au titre d'une indisponibilité physique étaient prises en

compte.

• Ce décret propre au secteur public met fin à cette disparité entre salariés du secteur privé, et agents publics. Ainsi les périodes de disponibilité d'office, suite à l'épuisement des droits à congés de maladie, indemnisées au titre du régime spécial de sécurité sociale par les prestations en espèces, sont prises en compte pour déterminer l'ouverture des droits à indemnisation (*art 4 complétant l'article R 5424-5 du code du travail*).

Toutes les dispositions relatives à la disponibilité des fonctionnaires figurant dans le Règlement de 2019 sont supprimées, puisque précisées dans le décret propre au secteur public (*art 9 modifiant les articles 3, 6 du décret 2019-797 du 26.07.2019*).

• Le décret vient également préciser le **point de départ de l'indemnisation** des fonctionnaires maintenus en disponibilité (*art 2*), en reprenant un principe dégagé par le juge administratif (*CAA Marseille 12MA01043 du 18.06.2013 ; CE 392860 du 27.01.2017*). La perte d'emploi se situe à la date de réintégration demandée par le fonctionnaire, ou l'agent contractuel placé en congé non rémunéré, s'il a présenté sa demande de réintégration dans les délais statutaires prescrits, ou à défaut, à l'expiration de ce délai statutaire. C'est à partir de cette date, que le délai d'attente de 7 jours s'applique (*Décret 2019-797 – Règlement - art 23*).

• En reprenant un principe jurisprudentiel (*CE 216912 du 30.09.2002 Mme G*), le fonctionnaire ainsi maintenu en disponibilité, ou l'agent contractuel maintenu en congé, faute d'emploi vacant, suite à sa demande de réintégration, est dispensé de recherche d'emploi : sa **demande de réintégration vaut recherche d'emploi** (*art 2 dernier alinéa*).

• **L'indemnisation cesse** (*art 6 - 4°*) lorsque l'agent (fonctionnaire ou agent contractuel) refuse le poste, correspondant aux conditions statutaires relevant de son statut, qui lui est proposé en vue de sa réintégration ou son réemploi : un principe déjà adopté par le juge administratif (*CE 380116 du 24.02.2016*).

Elle cesse également lorsque l'intéressé bénéficie, sur sa demande, d'une nouvelle période de suspension de la relation de travail (demande de renouvellement de disponibilité, ou de congé), et ce même si cette suspension de la relation de travail est accordée par un employeur distinct de celui qui verse les allocations d'assurance chômage.

Cette disposition implique de la part de l'employeur public qui verse les allocations d'assurance chômage, un suivi mensuel de l'agent, comme le fait pôle emploi. Il peut ainsi adresser chaque mois à cet agent, avant de verser les allocations mensuelles, un document où l'intéressé déclare tout changement dans sa situation : reprise d'emploi, maladie, formation, et suspension d'un contrat de travail à sa demande : à l'appui des événements déclarés, il doit produire tout justificatif. Secteur public : des règles d'indemnisation chômage adaptées

4 – La détermination du salaire de référence (*art 7 ; art 8*)

Pour rappel, l'allocation chômage est calculée à partir d'un salaire de référence.

• Le décret précise les éléments de rémunération à prendre en compte ; il s'agit de l'ensemble des rémunérations brutes, y compris les primes et indemnités (*art 7*). Les différents règlements d'assurance chômage prévoyant la prise en compte, dans le salaire de référence, des seules rémunérations, supportant les

cotisations, longtemps les positions ministérielles excluait les primes dans le calcul de l'allocation d'assurance chômage des fonctionnaires. Dès 2005, le juge administratif avait mis fin à cette interprétation, considérant que l'allocation devait être le reflet de la rémunération habituelle, versée en contrepartie de l'activité. En conséquence, tous les éléments de rémunération des fonctionnaires doivent être pris en compte, y compris les primes (CAA Nantes 04NT00809 du 27.05.2005). Ainsi sont incluses dans le salaire de référence, les primes périodiques (mensuelles, trimestrielles, annuelles etc.), et les primes exceptionnelles (liées à un acte déterminé, ou à la présence du salarié à une date déterminée). Sont exclues, les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

- A l'instar des dispositions du Règlement concernant le secteur privé (*décret 2019-797 – Règlement - art 12 § 3*), les **rémunérations correspondant à un temps partiel thérapeutique, à un temps partiel** dans le cadre d'un proche aidant, à 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, **ne sont pas prises en compte, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande** (*art 8*). Ces différentes situations pouvant donner lieu à des prestations versées par la CAF, en fonction des ressources, l'intéressé peut ainsi opter entre un cumul d'allocations d'assurance chômage calculées sur des rémunérations partielles et des prestations familiales, ou, pour des allocations d'assurance chômage calculées sur des rémunérations à temps plein.

5 – *La mise en place de l'ARCE (Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise) (art 5)* En cas de création ou de reprise d'entreprise, le règlement d'assurance chômage prévoit deux types d'aide :

- le cumul total ou partiel de l'allocation chômage avec les revenus de l'activité professionnelle non salariée, conformément aux règles de cumul définies dans le Règlement, et sous réserve que l'allocataire demeure inscrit auprès de pôle emploi (*décret 2019-797 - art 32 bis*).

- **l'Aide à la Reprise ou à la Création d'entreprise (ARCE)** : elle correspond au montant des allocations chômage dont bénéficie l'allocataire **sous forme de capital** (*décret 2019-797 - Règlement - art 35*).

Cette aide existait sous l'empire des conventions Unedic antérieures, et le juge administratif avait considéré que les employeurs publics ne pouvaient verser l'ARCE (*CE 378893 du 15.04.2015*), au motif qu'il s'agissait d'une aide, dont la nature, les conditions d'octroi et les modalités se distinguent de l'allocation chômage, l'obligation des employeurs publics relevant de la loi, se limitant au seul versement de l'allocation d'assurance chômage (*code du travail-art L5424-2*).

Afin de permettre le versement de cette aide par les employeurs publics, alors que la loi ne prévoit que le versement de l'allocation d'assurance chômage, le décret propre au secteur public, précise qu'en cas de reprise ou de création d'entreprise, **l'allocation peut être servie**, sur la demande de l'intéressé, **dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'ARCE** fixées par le Règlement d'assurance chômage (*art 5*) : il s'agit donc, non pas d'une aide, mais d'une modalité de versement de l'allocation d'assurance chômage. A priori, s'agissant d'une possibilité de versement en capital, il appartiendra à l'employeur public local de prendre une délibération permettant le versement de l'allocation d'assurance chômage dans les conditions de l'ARCE.

- **Le montant du capital d'allocations d'assurance chômage correspond à 45 % du produit du nombre de jours au titre desquels l'allocation reste due à la date d'attribution de ce capital, par le taux journalier de l'allocation d'assurance chômage servie à cette date.**

Le capital est donc déterminé à partir du reliquat des droits restants dus. Compte tenu de la date d'attribution de ce capital, deux situations peuvent donc se présenter pour les allocataires concernés par l'allocation dégressive :

➤ soit le capital est déterminé à partir du montant de l'allocation d'assurance chômage non affectée par le coefficient de dégressivité, donc servie durant les 182 premiers jours, ➤ soit le capital est déterminé à partir du montant de l'allocation dégressive.

• **Le versement** de ce capital intervient **en deux fois** :

➤ Un premier versement à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution, après expiration de l'éventuel différé congés payés, et délai d'attente de 7 jours (décret 2019-797 – Règlement - art 23). En pratique, ce versement a lieu à la date de début de l'activité, sans être antérieur à la date d'épuisement des délais cités ci-dessus.

➤ Le second versement intervient 182 jours après la date du 1er versement. L'intéressé doit justifier sur l'honneur qu'il exerce toujours l'activité professionnelle non salariée au titre de laquelle ce capital a été accordé. Il peut être amené également à produire tout document attestant la poursuite de cette activité.

• Pour bénéficier de ce versement en capital, les **conditions** sont les suivantes :

➤ le demandeur, créateur ou repreneur d'entreprise produit le justificatif de la création d'entreprise, par l'attestation d'inscription au registre du commerce et des sociétés.

➤ le demandeur, créateur ou repreneur d'entreprise doit bénéficier de l'exonération des cotisations sociales, dénommée ACRE (*Aide au Repreneur ou Créateur d'Entreprise : code de la sécurité sociale - art L 131-6-4*). Cette exonération est accordée pour une période de 12 mois. Depuis le 1er janvier 2019, cette exonération est automatique pour toute reprise ou création d'entreprise intervenant à compter du 1er janvier 2019 ; l'allocataire n'a donc plus à fournir, comme antérieurement, le justificatif d'attribution de l'ACRE. L'activité professionnelle doit être exercée sous forme de société (SARL, SAS...), ou micro entreprises. Attention ne pas confondre ACRE et ARCE : l'ACRE est le dispositif d'exonération temporaire des cotisations sociales délivrée par l'URSSAF, l'ARCE est une aide attribuée par le régime d'assurance chômage.

➤ L'objectif étant de faciliter le reclassement des demandeurs d'emploi, ce capital ne peut être versé qu'au titre d'une création ou reprise d'entreprise postérieure à la date de la perte d'emploi ayant ouvert le droit à l'allocation d'assurance chômage. A noter, les démarches préparatoires, en vue de reprendre ou de créer une entreprise, effectuées avant la perte d'emploi ne sont pas considérées comme création d'entreprise. L'extrait du registre du commerce et des sociétés indique la date de création de l'activité.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'intéressé, ne pouvant bénéficier de ce capital, peut bénéficier du cumul, total ou partiel, entre son allocation d'assurance chômage et les revenus procurés par son activité professionnelle non salariée, conformément aux règles de cumul fixées par le Règlement d'assurance chômage (décret 2019-797 – Règlement - art 32 bis), et sous réserve qu'il demeure inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. A ce titre, il doit donc accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise. 6 – *Les cas de cessation d'indemnisation propres au secteur public (art 6 ; art 9)* Outre les **cas de cessation d'indemnisation** prévus par le code du travail (code du travail - art L 5421-4), et le Règlement de 2019 (*décret 2019-797 – Règlement - art 25*), le décret propre au secteur public

est venu apporter, **en complément**, des aménagements compte tenu des spécificités statutaires. Ainsi, les allocations d'assurance chômage cessent d'être versées,

- à la **limite d'âge** applicable, si celle-ci est inférieure à celle prévue par le code de la sécurité sociale,
- lorsque l'intéressé bénéficie d'une retraite de droit direct à taux plein, sauf lorsqu'il s'agit d'une retraite pour invalidité. En effet, le juge administratif (*TA Lyon 9404660 du 8.06.1995 M. S.*) a déjà statué sur le cumul entre l'allocation d'assurance chômage et une retraite pour invalidité, en considérant que les règles de cumul applicables étaient celles relatives au cumul avec un avantage vieillesse (et non celles relatives à une pension d'invalidité), définies par le Règlement (*décret 2019-797 – Règlement - art 18*).
- en cas **d'exercice d'une activité professionnelle**, et **sous réserve des règles de cumul** définies par le Règlement d'assurance chômage (*décret 2019-797 - Règlement - art 30 à 32 bis*), y compris pour les agents publics maintenus en disponibilité ou congés non rémunérés, faute d'emploi vacant. Ainsi dès lors que ces derniers exercent une activité professionnelle durant leur maintien en disponibilité ou en congés, ils cumulent partiellement l'allocation d'assurance chômage avec les revenus de l'activité professionnelle reprise si les conditions de cumul sont remplies. A défaut, ils cessent d'être indemnisés. Reprenant la situation décrite au paragraphe 3 ci-dessus (« *Elle cesse également lorsque l'intéressé bénéficie, sur sa demande...* »), ils cessent également d'être indemnisés, lorsqu'à leur demande, il bénéficie d'une nouvelle période de suspension de la relation de travail dans le cadre de cette activité professionnelle.
- en cas de **refus**, par l'agent public maintenu en disponibilité ou en congé non rémunéré, faute d'emploi vacant, **d'un poste correspondant aux conditions statutaires relevant de son statut**, qui lui est proposé en vue de sa réintégration ou son réemploi (voir ci-dessus paragraphe 3 : « *L'indemnisation cesse (art 6 - 4°) lorsque l'agent (fonctionnaire ou agent contractuel) refuse le poste...* »).
- en cas **de demande de renouvellement** d'une nouvelle période de suspension de la relation de travail auprès de l'employeur public qui verse l'allocation d'assurance chômage, à savoir en cas de demande de renouvellement de **disponibilité, ou de congé non rémunéré**. Les dispositions relatives à la cessation d'indemnisation des fonctionnaires en disponibilité sont supprimées du Règlement d'assurance chômage (*art 9 - 3°*)

- **Fonction publique : les règles d'accès à l'assurance chômage modifiées**

Source : *Acteurs publics*, par Bastien Scordia, 19 juin 2020,

<https://www.acteurspublics.fr/articles/fonction-publique-les-regles-dacces-a-lassurance-chomage-modifiees>

Un décret d'application de la loi de réforme de la fonction publique, publié le 18 juin, acte l'élargissement du bénéfice du droit à l'allocation chômage aux agents publics privés d'emploi à la suite d'une rupture conventionnelle ou d'une démission donnant droit à indemnité de départ volontaire au titre d'une restructuration. Jusqu'à ce jour, seuls les agents considérés involontairement privés d'emploi pouvaient en bénéficier.

Les règles d'indemnisation du chômage des agents publics évoluent. Un décret publié au Journal officiel du 18 juin modifie en effet les règles d'accès de ces personnels à l'assurance chômage. Un texte pris en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui s'applique aux personnels privés d'emploi à compter de ce vendredi 19 juin.

Ce décret [\[cliquez ici pour le consulter\]](#) précise notamment les cas de privation d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage et acte son élargissement prévu par la loi de réforme de la fonction publique.

Elargissement

Il étend ainsi le régime de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) aux agents publics concernés par une privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle (mécanisme lui aussi permis par la loi du 6 août 2019) ou d'une démission donnant droit à une indemnité de départ volontaire au titre d'une restructuration de service.

Objectif de cet élargissement : *"accompagner les démarches volontaires de départ de la fonction publique avec une garantie supplémentaire pour les agents concernés"*, comme l'expliquait le gouvernement dans son étude d'impact de la réforme de la fonction publique.

Par ailleurs, le présent décret apporte des précisions sur les cas de perte involontaire d'emploi permettant aujourd'hui aux agents publics de bénéficier de l'allocation chômage. Un toilettage censé remédier aux difficultés d'interprétations actuelles des textes et de la jurisprudence.

Droit clarifié

Sont ainsi notamment considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi les agents *"radiés d'office et les personnels licenciés pour tout motif, à l'exclusion 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 à la suite d'une fin de détachement"*.

Les personnels dont le contrat *"est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur"* sont aussi concernés tout comme les personnels dont le contrat *"a pris fin durant ou au terme de la période d'essai"* à l'initiative toujours des employeurs. Également concernés : les agents *"placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie"* et les agents *"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"*.

A noter aussi que le décret adapte certaines règles d'indemnisation *"afin de tenir compte des situations de suspension de la relation de travail (disponibilité par exemple), des modalités de rémunération de ces agents ainsi que des dispositions statutaires qui leur sont applicables"*.

- **FPH – Régime particulier d'assurance chômage applicable aux agents publics**

Publication au journal officiel du 18 juin 2020 du 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

Ce décret définit les modalités d'indemnisation des agents fonctionnaires et non fonctionnaires relevant des trois versants de la fonction publique lorsqu'ils sont privés d'emploi. Il clarifie le droit applicable à ces agents, en regroupant les règles issues des circulaires du 21 février 2011 et du 3 janvier 2012, ainsi que les règles issues de la jurisprudence administrative.

Ses dispositions ont vocation à compléter la réglementation d'assurance chômage (code du travail et ses déclinaisons), à laquelle les agents publics demeurent soumis.

Points principaux :

Sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi :

- les agents publics radiés d'office des cadres ou des contrôles et personnels licenciés pour tout motif, à l'exclusion des personnels radiés ou licenciés pour abandon de poste ;
- les personnels dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur ;
- les personnels dont le contrat a pris fin durant ou au terme de la période d'essai, 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. Toutefois, 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 courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande.

Sont assimilés aux personnels involontairement privés d'emploi :

- Les personnels ayant démissionné pour un motif légitime, au sens de la réglementation d'assurance chômage ;
- Les personnels 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.

Cas de maintien du versement de l'ARE :

En complément des cas de maintien du versement de l'allocation prévus par les mesures d'application du régime d'assurance chômage, le décret précise que le versement de l'ARE est maintenu pour les allocataires qui bénéficient de l'exonération de début d'activité de création ou de reprise d'entreprise (mentionnée à l'article L. 131-6-4 du code de la sécurité sociale).

Dans ce cas, l'allocation peut leur être versée, sur leur demande, dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) : versement en capital, à hauteur de 45% du montant des droits à l'ARE restant à verser lors du début de l'activité.

Période d'affiliation - prise en compte des périodes de suspension de la relation de travail (ex : disponibilité) :

Pour l'ouverture des droits à indemnisation, il est également tenu compte des périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels sont indemnisés en application, selon le cas, des dispositions statutaires applicables aux personnels concernés ou du régime de sécurité sociale dont relèvent ces personnels.

En revanche, les périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels ne sont ni rémunérés ni indemnisés ne sont pas prises en compte.

Salaire de référence :

La rémunération servant de base au calcul de l'allocation comprend l'ensemble des rémunérations brutes y compris les indemnités et primes perçues par ces personnels, dans la limite de 256,96 € brut par jour.

Sur demande des agents intéressés, les périodes de rémunération dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, d'un temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant ou d'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 ne sont pas prises en compte dans la période de référence pour la détermination du salaire de référence.

Cas de cessation du versement de l'ARE :

En complément des cas de cessation du versement de l'allocation prévus par la réglementation d'assurance chômage, le versement de l'allocation cesse à compter de la date à laquelle les allocataires :

- atteignent l'âge d'une retraite à taux plein ;
- bénéficient d'une pension de retraite (sauf pension de retraite pour invalidité) ;
- exercent une activité professionnelle, y compris lors d'une période de suspension de la relation de travail ;

- refusent d'occuper un poste répondant aux conditions fixées par les dispositions statutaires applicables, 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 ;
- bénéficient, 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.

Entrée en vigueur :

Les dispositions de ce décret s'appliquent aux personnels qui sont privés d'emploi à compter du 19 juin 2020.

Source : <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gestion-du-personnel-non-medical/Regime-particulier-d-assurance-chomage-applicable-aux-agents-publics>

- **[Les conditions d'accès à l'allocation chômage des agents publics précisées dans un décret](#)**

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/conditions-dacces-a-lallocation-chomage-des-agents-publics-precisees-dans-decret>

[Le décret du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public](#) a été publié le 18 juin au Journal officiel. Il s'agit d'un texte d'application de la loi de transformation de la fonction publique (article 72). Cet article a notamment étendu le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) aux agents publics bénéficiant d'une rupture conventionnelle individuelle ou démissionnant dans le cadre d'une restructuration donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Le décret vient préciser les conditions d'ouverture et de versement de l'ARE, notamment en cas de privation involontaire d'emploi ou assimilée, ainsi que les modalités de détermination de cette allocation, en cohérence avec les règles statutaires applicables aux agents de la fonction publique. L'ensemble des agents de la fonction publique, quelles que soient les modalités de gestion de l'allocation d'assurance chômage, relèvent en effet de son champ. Par souci de clarification et d'accessibilité du droit, 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.

► LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE

- [La loi de la transformation publique : un an après son adoption](#)

Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/modernisation_de_la_fp/Dossier-point-etape-ltjp.pdf

Ce document de synthèse récapitule tous les textes adoptés et ceux à paraître après l'adoption de la loi fonction publique du 6/08/2019

Document à télécharger

- [80% des textes d'application de la réforme de la fonction publique ont été pris](#)

Source : Bastien Scordia, *Acteurs publics*, 3/06/20 - <https://www.acteurspublics.fr/articles/80-des-textes-dapplication-de-la-reforme-de-la-fonction-publique-ont-ete-pris>

Le gouvernement Philippe estime qu'il aura bouclé au mois d'octobre les décrets d'application et les dernières ordonnances issues de la loi sur la transformation de la fonction publique votée en août 2019.

Réforme aussi politique que technique, la loi pour la transformation de la fonction publique paraît entrer dans sa dernière ligne droite. Promulguée le 6 août 2019, cette réforme qui libéralise le cadre statutaire des agents et réduit le rôle de syndicats dans les processus de mutation et de promotions a vu les quatre cinquièmes de ses textes d'application pris sur le plan réglementaire.

C'est ce qu'a déclaré le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, lors de la séance de questions au gouvernement, le 2 juin. *“Nous avons désormais pris 80 % des textes d'application de cette loi adoptée il y a un an et beaucoup reste à faire”*, a dit le secrétaire d'État, avant d'égrainer les prochains chantiers : l'instauration d'une protection sociale complémentaire ; la création d'un plan “santé au travail” après la remise d'un rapport parlementaire, la réforme de la formation notamment de la haute fonction publique ; la déconcentration et le rapprochement de la décision du terrain.

Relance du chantier sur la haute fonction publique

“D'ici au mois d'octobre, l'ensemble de ces textes, décrets et ordonnances, y compris celui relatif à la prime de précarité, vous seront présentés”, a-t-il précisé. À noter que le chantier de réforme de la haute fonction publique, probablement le plus sensible, sera traité par des ordonnances dont le

principe a été acté par la loi du 6 août 2019. Un rapport a été rédigé sur ce sujet par l'avocat et ancien membre du Conseil d'État Frédéric Thiriez à la demande du Président Macron.

Cette réforme, qui crispe les grands corps de l'État et a occasionné des tensions au sommet de l'exécutif, a été mise en sommeil depuis le début de la crise sanitaire, mais devrait revenir sur le devant de la scène dans les prochaines semaines. Une réforme qui pourrait aussi être impactée par un éventuel remaniement gouvernemental.

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

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

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

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

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

Comme le prévoient la loi du 6 août et un décret d'application de novembre dernier, la redéfinition des compétences des CAP s'organise en trois étapes : au 1^{er} janvier 2020, suppression de l'avis de la CAP pour les décisions individuelles relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et à la réintégration après détachement et à la mise en disponibilité ; au 1^{er} janvier 2021, suppression de l'avis de la CAP en matière d'avancement, de promotion, de titularisation, d'acceptation de démission, de reclassement ainsi que suppression de la clause générale de compétence des CAP ; et fin 2022, refonte de l'architecture et des règles de fonctionnement des CAP.

CAP par catégories hiérarchiques

Le groupe de travail organisé ce 10 juin vise donc à tirer les conséquences du recentrage des compétences des CAP (centrées désormais sur les décisions individuelles défavorables) et à préciser leur nouvelle architecture. Une nouvelle cartographie qui sera précisée par décret pour chacun des versants.

La redéfinition de cette architecture entrera en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances, soit à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022. Les CAP y seront constituées par catégories hiérarchiques (A, B, C) *“regroupant des corps quelle que soit leur nature (exemple : corps administratifs ou corps techniques)”*, explique un document d'orientation de la DGAFP. Exit donc les actuelles CAP par corps.

“Dans ce cadre, seuls pourraient relever d'une ou de plusieurs CAP distinctes les corps dont les spécificités notamment statutaires le justifieraient”, précise la direction.

Pas de sous-ensembles

“Le type d'actes et la volumétrie d'actes relevant des compétences des CAP à compter de 2021”, ajoute la DGAFP, *“ne paraissent pas justifier la création de sous-ensembles – par corps ou ensemble de corps - dotés de compétences propres”*. *“Une telle architecture apparaît de surcroît difficilement compatible avec les objectifs de simplification poursuivis”*, ajoute-t-elle.

Autre orientation gouvernementale précisée : l'*“unicité au sein des CAP par catégorie de la représentation et donc des modalités d'élection”*. *“Des modalités d'élection par corps ou collèges de corps ne semblent pas opportunes dès lors que les CAP elles-mêmes ne seront pas organisées ni ne fonctionneront en sous-ensembles*, indique la DGAFP dans son document. *De telles modalités entraîneraient, par ailleurs, une rigidification excessive ainsi qu'un effet inflationniste en termes de nombre de représentants.”*

Les nouvelles modalités de composition et d'organisation des CAP, par ailleurs, *“nécessiteront d'adapter le fonctionnement interne des CAP, pour tenir compte notamment de la suppression de la représentation par grade et du champ de compétences rénové”*.

La DGAFP tient aussi à préciser que, dans le cadre de la mise en place de CAP *“intercatégories”*, *“des modalités d'organisation, d'élection et de fonctionnement spécifiques seront prévues afin de respecter le cadre de l'examen des situations individuelles et de la discipline par catégories A, B et C”*. *“Lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories hiérarchiques”*, prévoit en effet la loi du 6 août 2019.

La volumétrie des actes en cours d'évaluation

L'évaluation de la volumétrie des différents types d'actes des CAP (dans leur nouvelle mouture) est en cours, périmètre ministériel par périmètre ministériel. *“Les premières évaluations réalisées par certains ministères pour tout ou partie de leur périmètre laissent entrevoir une très faible volumétrie*



d'actes", indique d'ores et déjà la DGAFP. À titre d'information, pour le champ disciplinaire, 1 092 conseils de discipline ont été organisés en 2018, tous périmètres ministériels confondus.

- **Les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction sont précisées**

Source : La lettre de la DAJ, <https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/search/print/lettre-daj/14400>

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par tous les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (action 1.1) afin de favoriser l'adoption de mesures concrètes en matière d'égalité professionnelle dans l'ensemble des administrations.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de l'action publique a créé un article 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pour rendre obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action par les employeurs publics. Elle précise que le plan d'action doit définir la stratégie et les mesures destinées notamment à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action.

Le contenu du plan d'action est précisé dans le décret : il doit identifier les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun des quatre domaines énoncés dans la loi. Il doit également préciser la période sur laquelle il porte, qui ne peut être supérieure à trois ans.

Dans la fonction publique territoriale, un plan d'action est établi dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent. Lorsqu'une collectivité territoriale ou un EPCI dépasse le seuil de 20 000 habitants, soit parce qu'il est nouvellement créé, soit en raison d'un accroissement de sa population, le plan d'action est établi au plus tard le 31 décembre de l'année suivante. Il est transmis au préfet avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent.

Le préfet adresse au ministre chargé des collectivités territoriales un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi , qui recense le nombre de collectivités territoriales et d'EPCI

concernés, le nombre de plans d'action qu'ils ont élaborés et le nombre de manquements à cette obligation, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action.

A son tour, **le ministre chargé des collectivités territoriales doit transmettre au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les collectivités territoriales et les EPCI à partir de ces données.** Ce bilan est transmis pour **information au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).**

Dans les établissements publics de la fonction publique hospitalière, un plan d'action est élaboré par le chef d'établissement après avis du comité social d'établissement et de la commission médicale d'établissement compétents. Dans le centre national de gestion prévu à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, il est établi par le directeur général, après consultation du comité consultatif national. Dans l'ensemble de ces établissements, le plan d'action est **transmis au directeur de l'Agence régionale de santé (ARS)** compétente avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan d'action précédent.

Le directeur général de l'ARS adresse au ministre chargé de la santé un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi par les établissements relevant de sa compétence, qui recense le nombre d'établissements soumis à cette obligation, le nombre de plans d'action élaborés et le nombre de manquements constatés, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action.

A son tour, le ministre chargé de la santé transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par ces établissements **à partir de ces données. Ce bilan est transmis pour** information au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH).

Enfin, le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au Conseil commun de la fonction publique (**CCFP**) les trois bilans nationaux présentés aux conseils supérieurs pour chaque versant de la fonction publique.

Si le plan d'action n'est pas transmis par un employeur public à l'autorité compétente avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan d'action précédent, l'autorité en question demande à l'employeur public concerné de se conformer à cette obligation. Si le plan d'action n'est pas envoyé dans les deux mois suivant la réception de la demande, l'autorité met en demeure l'employeur de le transmettre dans un délai de 5 mois. A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, l'autorité compétente prononce une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné. Le décret précise toutefois qu'en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette. La pénalité est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense compétente

Le décret précise enfin que, jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, les comités techniques compétents seront consultés à la place des comités sociaux.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a conçu un **référentiel pour aider les employeurs publics dans l'élaboration de leur plan d'action.**

Ce référentiel rappelle que l'élaboration du plan d'action nécessite la réalisation préalable d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration concernée.

Il précise également ce que les plans d'actions devront nécessairement contenir. Ainsi, il doit identifier les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, les objectifs à atteindre pour chaque mesure, les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures, si possible les moyens et outils mis à disposition, ainsi que le calendrier de mise en œuvre des mesures.

Le référentiel comprend aussi des recommandations en matière d'organisation du dialogue social et d'association des agents à la démarche d'élaboration.

Enfin, il précise les thématiques devant être abordées dans le plan d'action, pour chacun des quatre domaines mentionnés à l'article 6 *septies* de la loi.

[Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique](#)

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

[Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018](#)

[Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

- [Modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur contrat à durée indéterminée](#)

Source : ID CiTé le 15/06/2020, https://www.idcite.com/Modalites-de-detachement-d-office-des-fonctionnaires-sur-un-contrat-a-duree-indeterminee_a48820.html

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

Ce décret fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée lorsque l'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.

[JORF n°0144 du 13 juin 2020 - NOR: CPAF2001061D](#)

- [Externalisations : les modalités de détachement d'office des fonctionnaires arrêtées](#)

Source : Acteurs publics, 16 juin 2020, par Bastien Scordia, <https://www.acteurspublics.fr/articles/externalisations-les-modalites-de-detachement-doffice-des->

[fonctionnaires-arretees](#)

Pris en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un décret publié le 13 juin fixe les modalités du détachement d'office des fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés.

Le gouvernement vient d'arrêter les conditions d'application de l'une des dispositions les plus contestées de la réforme de la fonction publique. Le décret relatif au détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation a en effet été publié au Journal officiel du 13 juin.

Pris en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce décret fixe précisément les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée (CDI) *“lorsque l'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”*.

Selon les mots du gouvernement, la création de ce mécanisme de détachement d'office est censée *“doter l'administration d'un dispositif d'accompagnement des changements de périmètre des services publics”*. Ces actions d'externalisation, a ajouté l'exécutif, pourront être rendues possibles *“quand les coûts des entreprises sont plus faibles que ceux des administrations et que le mode de gestion privée permet une adaptation plus rapide à leur environnement”*. Des arguments critiqués par les organisations syndicales de la fonction publique qui, unanimement et à deux reprises, avaient rejeté le projet de décret relatif à ce détachement d'office.

Décision de l'autorité hiérarchique

Que prévoit donc précisément le décret publié le 13 juin ? Tout d'abord que le détachement d'office du fonctionnaire est prononcé par l'autorité dont celui-ci dépend *“pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil”*.

Ledit fonctionnaire devra être informé par son administration, *“au moins trois mois avant la date de son détachement”*, de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil et de sa rémunération. *“Au moins huit jours avant la date de détachement, l'administration communique à l'agent la proposition de contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'organisme d'accueil”*, précise le décret.

Dans tous les cas, ce détachement ne pourra être prononcé qu'après que l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire s'est assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par l'intéressé *“au cours des trois dernières années”* et du respect des règles déontologiques.

Quid de la rémunération ?

S'agissant des rémunérations, la loi du 6 août disposait que le contrat de travail du fonctionnaire détaché devait comprendre *“une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine, et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial”*.

Le décret prévoit ainsi que le fonctionnaire percevra, au titre du CDI sur lequel il est détaché, la rémunération annuelle brute *“la plus élevée”* correspondant *“soit à l'intégralité de la rémunération brute perçue au titre des douze derniers mois précédant la date de début de son détachement”*, *“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”*.

Précisions sur le renouvellement et la fin du détachement

Le décret fournit aussi d'importantes précisions sur le renouvellement des détachements d'office des fonctionnaires, mais aussi sur le terme de ceux-ci. Ce détachement du fonctionnaire peut prendre fin dans plusieurs cas : lorsque le fonctionnaire concerné est affecté, sur sa demande, dans un emploi d'une administration ; lorsqu'il bénéficie, sur sa demande, d'un nouveau détachement ; s'il est placé en disponibilité ou en congé parental ; lorsqu'il est, sur sa demande, radié des cadres par son administration d'origine, lorsque le CDI sur lequel il est détaché est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil ou encore lorsque l'organisme d'accueil prononce son licenciement. Dans ce cas, le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine, le cas échéant en surnombre.

Par ailleurs, au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil et en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le fonctionnaire peut opter soit pour sa réintégration dans son corps d'origine (le cas échéant en surnombre), soit pour son placement dans une autre position statutaire ou soit pour sa radiation des cadres. *“En l'absence de choix exprimé avant le terme du contrat, le fonctionnaire est réputé avoir opté pour sa réintégration”*, indique le décret.

Des mesures en cas d'impossibilité de détachement

Le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un service dont l'activité est transférée mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert se verra affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade. À défaut, dans la fonction publique d'État, ce fonctionnaire peut bénéficier des dispositifs individuels d'accompagnement prévus par le décret de décembre dernier relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics. Dans la territoriale, le fonctionnaire dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert relève, *“si son emploi est susceptible d'être supprimé”*, des dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Un article relatif notamment aux dispositifs de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

(FMPE). Quant à l'hospitalière, le fonctionnaire dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert est affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade et peut bénéficier, à défaut, des dispositifs individuels d'accompagnement en cas de suppression d'emploi.

- **FPH –Détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation d'activité**

Source : 23 juin 2020, <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gestion-du-personnel-non-medical/Detachement-d-office-des-fonctionnaires-en-cas-d-externalisation-d-activite>

Publication au journal officiel du 13 juin 2020 du 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

En application de l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi de transformation de la fonction publique, ce décret fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un CDI lorsque l'activité de leur employeur est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

Il insère de nouvelles dispositions au sein du 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.

Points principaux :

Modalités du détachement :

Le détachement est prononcé par l'AIPN pour la durée du contrat liant l'employeur d'origine à l'organisme d'accueil.

Le fonctionnaire doit être informé par son établissement d'origine, au moins 3 mois avant la date de son détachement, de sa rémunération et de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil. La proposition de CDI doit lui être communiquée, au moins 8 jours avant la date de détachement. Sa période d'essai est réputée accomplie.

Le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un service dont l'activité est transférée, mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert est affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade. S'il ne peut être affecté sur un emploi correspondant à son grade, il peut bénéficier des dispositifs individuels d'accompagnement en cas de suppression d'emploi (décret à paraître).

Le détachement ne peut être prononcé qu'après que l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire se soit assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par l'intéressé au cours des 3 dernières années et, en cas de

doute sérieux, après avoir recueilli l'avis du référent déontologue ou, le cas échéant, après avoir saisi la HATVP (dans les conditions prévues par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique).

Renouvellement du détachement :

- Le renouvellement du détachement d'office est prononcé par l'AIPN du fonctionnaire pour la durée du contrat liant l'employeur d'origine à l'organisme d'accueil.
- En cas de renouvellement de ce contrat, le fonctionnaire doit être informé du renouvellement de son détachement, par l'administration au plus tard 3 mois avant l'échéance du contrat.
- En cas de nouveau contrat liant l'employeur d'origine à un autre organisme d'accueil, le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par son employeur d'origine, au plus tard 3 mois avant l'échéance du contrat précédent. Le nouvel organisme d'accueil est tenu d'établir un nouveau contrat reprenant les clauses substantielles du précédent contrat de travail dont bénéficiait le fonctionnaire détaché, notamment celles relatives à la rémunération.

Rémunération du fonctionnaire détaché :

Celle-ci est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :

- Soit à la rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date de son détachement (hors indemnités représentatives de frais, indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail, versements exceptionnels motivés par un fait générateur unique et indemnités versées au titre d'une activité accessoire) ;
- 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 convention ou accord collectifs applicables au sein de cet organisme.

Fin du détachement :

Le détachement du fonctionnaire prend fin :

- S'il est affecté, sur sa demande, dans un emploi vacant au sein d'une administration mentionnée à l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, sous réserve d'un délai de prévenance de l'organisme d'accueil d'au moins 1 mois ;
- S'il bénéficie, sur sa demande, d'un nouveau détachement au titre des motifs listés à l'article 13 du décret n°88-976, s'il est placé en disponibilité ou s'il est placé en congé parental ;
- S'il est, sur sa demande, radié des cadres par son établissement d'origine. Dans ce cas, sauf s'il est à moins de 2 ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, le fonctionnaire radié des cadres perçoit l'indemnité volontaire de départ dans les conditions prévues par le décret n° 98-1220 du 29 décembre 1998. Cette indemnité lui est versée par son établissement d'origine ;
- Si l'organisme d'accueil prononce son licenciement. Dans ce cas, il est réintégré dans son corps d'origine, le cas échéant en surnombre, et ne bénéficie pas d'indemnité de licenciement.

L'organisme d'accueil informe l'établissement d'origine du licenciement du fonctionnaire 3 mois avant la date effective de celui-ci ;

- Lorsque le CDI sur lequel est détaché le fonctionnaire est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil sans que l'intéressé. Dans ce cas, l'intéressé est placé en disponibilité.

Situation de l'agent à l'issue du détachement :

Au terme du contrat liant l'établissement d'origine à l'organisme d'accueil, et en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le fonctionnaire opte pour :

- Sa réintégration dans son corps d'origine, le cas échéant en surnombre ;
- Le cas échéant, son placement dans une autre position conforme à son statut ;
- Sa radiation des cadres. Dans ce cas, le fonctionnaire perçoit, sauf s'il est à moins de 2 ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, l'indemnité de départ volontaire. Cette indemnité lui est versée par son établissement d'origine.

En l'absence de choix exprimé avant le terme du contrat, le fonctionnaire est réputé avoir opté pour sa réintégration.

Il est précisé que, pour les personnels des corps de direction et les directeurs des soins, l'ensemble des actes précités sont de la compétence de l'AIPN.

Entrée en vigueur :

Ces dispositions entrent en vigueur au 14 juin 2020.

- [**FPT – Accusé de faciliter les privatisations, le détachement d'office des fonctionnaires devient possible**](#)

Source : Localtis, 16 juin 2020 par Thomas Beurey / Projets publics pour Localtis dans Fonction publique, https://www.banquedesterritoires.fr/accuse-de-faciliter-les-privatisations-le-detachement-doffice-des-fonctionnaires-devient-possible?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2020-06-16&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

Un fonctionnaire employé dans un service public dont la gestion est confiée à une entreprise peut désormais être détaché dans celle-ci, sans qu'il ne puisse s'y opposer. Un décret précise les conditions d'application de cette disposition de la loi de transformation de la fonction publique, contre laquelle les syndicats sont vent debout.

Le détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée (CDI) lors du transfert d'un service public au secteur privé, ou à une structure de droit public gérant un service public industriel et commercial, est désormais possible. Le décret qui précise les modalités de mise en œuvre de cette mesure de la loi de transformation de la fonction publique est paru le 13 juin. Au grand dam des syndicats de la fonction publique qui, à l'instar de Force ouvrière ou de la CGT, voient en elle le moyen pour le gouvernement de "privatiser des pans entiers du service public" (voir nos articles du 30 janvier et du 14 février 2020).

"Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil". C'est ce que stipule l'article 76 de la loi du 6 août 2019, en application duquel le décret a été pris. Jusqu'à présent, le détachement n'intervenait qu'à la demande du fonctionnaire, lorsque celui-ci voulait occuper un autre emploi (dans la fonction publique ou le secteur privé), ou exercer un mandat politique ou syndical, notamment.

Faciliter l'externalisation des services publics

La loi du 20 avril 2016 sur la "déontologie", les droits et les obligations des fonctionnaires a toutefois introduit la notion de détachement d'office pour permettre à une autorité territoriale de détacher un fonctionnaire suspendu et faisant l'objet de poursuites pénales. La loi publiée au cours de l'été dernier a donc inscrit dans le statut un second cas de détachement automatique, beaucoup plus polémique. Dans le cadre d'une opération de délégation d'un service public dans lequel ils sont affectés, les fonctionnaires ne peuvent plus refuser leur détachement sur un CDI au sein de l'entreprise délégataire. Cela met fin à "une difficulté soulevée par de nombreux employeurs publics", avait justifié le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, lors des débats parlementaires sur la loi de transformation de la fonction publique. Ainsi, avait-il précisé, il ne sera plus possible que tous les cuisiniers titulaires refusent leur détachement lorsque le service de restauration collective au sein duquel ils sont employés fait l'objet d'une externalisation. Dans de pareilles situations, l'employeur pouvait se retrouver auparavant avec "des cuisiniers sans cuisine", avait pointé l'ancien maire d'Annonay.

En outre, il relativisait les conséquences du dispositif pour les personnels concernés, compte tenu des "garanties" inscrites dans la loi. Le texte prévoit "un régime plus protecteur pour les agents que le régime du détachement classique", notamment "en termes de salaires, de déroulement de carrière et de possibilité de retour dans l'emploi public avant terme", disait-il.

Collecte des déchets, piscines...

Le transfert obligatoire des conseillers techniques sportifs (des agents de l'Etat) vers les fédérations sportives, qui avait suscité au printemps 2019, un vent de fronde dans les milieux sportifs, n'aura pas

lieu, puisque les parlementaires l'ont exclu. Reste toutefois un champ très large d'application du détachement d'office. Le gouvernement a évoqué son usage par exemple pour le fonctionnement des maisons de services au public : des fonctionnaires seraient détachés auprès de mutuelles (Mutualité sociale agricole, par exemple) et d'associations (les fédérations départementales des Familles rurales ont été citées), lesquelles seraient en charge de la gestion de ces maisons.

De leur côté, les collectivités pourraient utiliser les nouvelles dispositions lorsqu'elles décident de confier au secteur privé la collecte des déchets ménagers, ou la gestion des piscines. D'ailleurs, la fédération des maîtres-nageurs sauveteurs s'en émeut sur son site. "Sans son accord", un employé d'une piscine pourra "se retrouver sous les ordres, noté et rémunéré par l'organisme commercial" en charge de la gestion de l'équipement, souligne-t-elle.

Les premières décisions pourraient ne pas tarder. Un cabinet d'avocats indique par exemple avoir participé en début d'année à une consultation sur "l'applicabilité" du détachement d'office et sur "les modalités, notamment financières", de détachement d'un fonctionnaire d'une collectivité "auprès d'une société publique locale". Mais va-t-on réellement assister à de nombreux détachements forcés de fonctionnaires territoriaux dans le secteur privé ? Pas sûr. On notera qu'en février dernier, les élus locaux membres du Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) s'étaient montrés "interrogatifs" sur l'application du détachement d'office dans la fonction publique territoriale, en raison notamment de la "rigidité du dispositif".

► Réforme des congés bonifiés dans la fonction publique

- [Modification du dispositif d'attribution des congés bonifiés](#)

Source : ID CiTé, le 06/07/2020, https://www.idcite.com/Modification-du-dispositif-d-attribution-des-conges-bonifies_a49292.html

Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique
Ce décret vise à moderniser le dispositif des congés bonifiés dans les trois versants de la fonction publique afin d'en permettre un bénéfice plus fréquent en contrepartie d'une diminution de leur durée.
S'agissant plus spécifiquement de la fonction publique d'Etat, le projet de décret ouvre de nouveaux droits aux congés bonifiés au bénéfice des agents publics de l'Etat en contrat à durée indéterminée et des agents de l'Etat ayant leur centre des intérêts moraux et matériels dans une collectivité d'outre-mer du Pacifique

Chapitre Ier : Dispositions modifiant le décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux **magistrats et fonctionnaires civils de l'état**

Chapitre II : Dispositions modifiant le décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la **fonction publique territoriale**

Chapitre III : Dispositions modifiant le décret n° 87-482 du 1er juillet 1987 relatif aux congés bonifiés des **fonctionnaires hospitaliers** en service sur le territoire européen de la France, dont la résidence habituelle est dans un département d'outre-mer

JORF n°0164 du 4 juillet 2020 - NOR: CPAF1937288D

Plafond de prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'Etat et aux agents publics de l'Etat recrutés en CDI –

Arrêté du 2 juillet 2020 fixant le plafond prévu par l'article 5 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'Etat et aux agents publics de l'Etat recrutés en contrat à durée indéterminée

JORF n°0164 du 4 juillet 2020 - NOR: CPAF2003485A

- FPH – Réforme des congés bonifiés dans la fonction publique

Source : 10 juillet 2020 - <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gestion-du-personnel-non-medical/Reforme-des-conges-bonifies-dans-la-fonction-publique>

Publication au journal officiel du 4 juillet 2020 du décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique.

Ce texte vise à moderniser le dispositif des congés bonifiés dans les trois versants de la fonction publique afin d'en permettre un bénéfice plus fréquent en contrepartie d'une diminution de leur durée.

Il modifie les dispositions du décret n°87-482 du 1^{er} juillet 1987 :

- Dans l'ensemble du texte du 1^{er} juillet 1987, la notion de « résidence habituelle » est remplacée par celle de « centre des intérêts matériels et moraux » (CIMM).
- La durée minimale de service ininterrompue qui ouvre à l'intéressé le droit à un congé bonifié est réduite à 24 mois (36 mois précédemment), permettant ainsi un retour plus régulier de l'agent vers le territoire où il dispose de son CIMM.
- Il est précisé que l'intéressé qui remplit les conditions de prise en charge par l'Etat de ses frais de voyage peut, sous réserve des nécessités de service, bénéficier de cette prise en charge dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de son droit à congé bonifié.
- Par ailleurs, la bonification de 30 jours attribuée dans le cadre des congés bonifiés est supprimée. L'agent sera désormais libre de fixer la durée de son congé bonifié dans la limite maximale de 31 jours consécutifs.

Entrée en vigueur et dispositions transitoires :

- Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur au 5 juillet 2020.
- A titre transitoire, les fonctionnaires hospitaliers qui, à la date d'entrée en vigueur de ces dispositions, remplissent les conditions pour bénéficier de congés bonifiés peuvent opter :
 - Soit pour le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions fixées par les dispositions antérieures et utilisé dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture du droit à ce congé bonifié ;
 - Soit pour l'application immédiate du nouveau dispositif.

2) JURISPRUDENCE

- **Les agents détachés bénéficient des mêmes droits que les membres du corps ou cadre d'emploi dans lequel ils sont détachés (Nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers)**

Source : https://www.idcite.com/Les-agents-detaches-beneficient-des-memes-droits-que-les-membres-du-corps-ou-cadre-d-emplois-dans-lequel-ils-sont_a49913.html

Aux termes de l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée : " L'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière./ (...) / Nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers, les agents détachés sont soumis aux mêmes obligations et bénéficient des mêmes droits (...) que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés (...). "

Il résulte de ces dispositions qu'un fonctionnaire de la Ville de Paris placé en position de détachement sur un emploi de la fonction publique territoriale bénéficie des dispositions relatives à l'avancement applicables aux fonctionnaires du cadre d'emplois dans lequel il est détaché.

En l'espèce, c'est sans erreur de droit que le juge des référés du tribunal administratif de Melun a retenu qu'était propre à créer un doute sérieux quant à la légalité des décisions litigieuses le moyen tiré de ce que le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région Ile-de-France ne pouvait légalement refuser à M. A... B... le droit de s'inscrire à l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au grade de technicien principal de 2ème classe au seul motif que, fonctionnaire titulaire relevant du corps des préposés de la Ville de Paris, M. A... B... était seulement détaché dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

Conseil d'État N° 430080 - 2020-07-10

- **Règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A**



Les dispositions du décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 et de l'arrêté du 29 juin 2007 ont pour objet de garantir aux agents nommés dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat, un montant de traitement au moins égal à 70 % du montant de la rémunération qu'ils percevaient avant leur nomination.

Si, pour la détermination de l'échelon de reclassement, elles ne prévoient pas explicitement la situation des agents qui ont exercé leurs fonctions à temps partiel au cours de la période de douze mois précédant leur titularisation, elles doivent être interprétées, afin de respecter le principe d'égalité, de façon à ce que l'échelon de reclassement soit déterminé à partir de la rémunération que ces agents auraient dû percevoir s'ils avaient exercé leurs fonctions à plein temps avant titularisation.

Par suite, le requérant est fondé à soutenir qu'en fixant son indice de reclassement dans son nouvel emploi à partir de sa rémunération à temps partiel et non sur un équivalent temps plein le ministre a entaché sa décision d'illégalité.

[CAA Lyon N° 18LY00179 - 2020-04-09](#)

- [Insuffisance professionnelle d'un stagiaire – L'employeur doit apprécier les compétences uniquement au regard des compétences attendues du stagiaire et définies par le statut particulier de son cadre d'emploi](#)

Source : ID CiTé, le 26/08/2020 - https://www.idcite.com/Insuffisance-professionnelle-d-un-stagiaire-L-employeur-doit-apprecier-les-competes-uniquement-au-regard-des_a50159.html

Aux termes de l'article 3 du décret du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux dans sa version applicable : " Les adjoints techniques territoriaux sont chargés de tâches techniques d'exécution. / Ils exercent leurs fonctions dans les domaines du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, de la logistique et de la sécurité, de la communication et du spectacle, de l'artisanat d'art. (...). ". Aux termes de l'article 4 de ce même décret dans sa version applicable : " I. - Les adjoints techniques territoriaux de 2e classe sont appelés à exécuter des travaux techniques ou ouvriers. (...) III. - Les adjoints techniques territoriaux principaux de 2e ou de 1re classe peuvent être chargés de travaux d'organisation et de coordination. / Ils peuvent être chargés de l'encadrement d'un groupe d'agents ou participer personnellement à l'exécution de ces tâches. ".

Dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale

Aux termes de l'article 4 du décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : " La durée normale du stage et les conditions dans lesquelles elle peut éventuellement être prorogée sont fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois./ Sous réserve de dispositions contraires prévues par ces statuts et de celles résultant des articles 7 et 9 du présent décret, la durée normale du stage est fixée à un an. Elle peut être prorogée d'une période au maximum équivalente, après avis de la commission administrative paritaire compétente, si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage. Cette prorogation n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté lors de la

titularisation de l'intéressé dans son nouveau grade. "

Un agent public ayant, à la suite de son recrutement ou dans le cadre de la formation qui lui est dispensée, la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. Sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances ou manquements professionnels, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve des capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné. Aux termes de l'article 4 du décret du 4 novembre 1992, la durée du stage, normalement fixée à un an, peut cependant être prorogée. Si une telle décision de prorogation n'est pas au nombre de celles qui doivent être motivées en application de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 désormais reprise dans le code des relations entre l'administration et le public, dès lors qu'elle ne retire ni n'abroge une décision créatrice de droits en raison de la situation probatoire dans laquelle se trouve le stagiaire, il appartient néanmoins à l'autorité chargée du pouvoir de nomination d'apprécier, en fin de stage, l'aptitude d'un stagiaire à l'emploi pour lequel il a été recruté, l'éventuelle décision de prorogation qu'elle peut prendre ne doit pas reposer sur des faits matériellement inexacts, sur une erreur de droit ou une erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce, il résulte de la motivation de la décision contestée, de la fiche de poste de l'intéressé, et du rapport d'évaluation établi le 15 mars 2016 par son supérieur hiérarchique que si les compétences techniques de M. A... en qualité de maçon ont été jugées satisfaisantes, en revanche, ses aptitudes à l'organisation, à la planification et au suivi des chantiers, à la gestion des équipes, au respect des délais ainsi que ses qualités managériales ont été estimées insuffisantes. Ainsi, l'appréciation des aptitudes professionnelles de M. A... a été effectuée essentiellement au vu de sa capacité à organiser, encadrer et contrôler les chantiers et le travail des agents du pôle maçonnerie des services techniques de la commune.

Or, ces missions ne sont pas au nombre de celles pouvant être dévolues, aux termes des dispositions précitées des articles 3 et 4 du décret du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, à un agent technique non principal de 2ème classe, mais correspondent à celles d'un adjoint technique principal comme le prévoient aux dispositions du III de l'article 4 dudit décret.

Ainsi, alors qu'il est constant que M. A... a été recruté en qualité d'adjoint technique territorial de 2è classe stagiaire, les compétences pour lesquelles il a été évalué ne correspondaient pas aux fonctions que son cadre d'emplois lui donnait vocation à exercer.

Si la commune fait valoir qu'en réalité, elle avait besoin des compétences d'encadrement normalement dévolues à un adjoint principal mais qu'elle n'a pas pu recruter M. A... à ce grade faute pour lui de s'être présenté à un concours de catégorie C ou B de la filière technique, mais qu'elle attendait néanmoins de lui qu'il exerce de telles fonctions, dès lors qu'il s'était prévalu de son expérience professionnelle passée et que lui était versée une prime de technicité correspondant à l'exercice de fonctions d'encadrement, ces circonstances sont sans incidence sur la légalité de la décision attaquée. Dans ces conditions, en ayant évalué l'intéressé sur des fonctions qui ne correspondaient pas à celles dévolues à son cadre d'emploi par les articles 3 et 4 du décret du 22 décembre 2006, et en ayant, pour ce motif, décidé de proroger sa période de stage d'un an, la commune de Frouzins a entaché cette décision de prorogation d'une erreur de droit. Ce motif, suffit, à lui seul, à annuler la décision du 18 avril 2016.

Refus de titularisation

Pour refuser de titulariser M. A... à l'issue de son stage, prolongé d'un an, le maire s'est fondé sur ce que " la période de stage a fait apparaître des insuffisances professionnelles et une incapacité à répondre aux exigences statutaires de la fonction publique, du service public et de l'intérêt général et notamment le manque de célérité, de bonne volonté et d'intérêt dans l'exécution des tâches et missions, des insuffisances dans le suivi des chantiers, du manque d'esprit d'équipe et d'un manque patent de respect envers sa hiérarchie mais aussi de



certaines de ses collègues ", un tel comportement étant " de nature à perturber le bon fonctionnement du service ". S'il résulte de ce qui a été dit au point 14 du présent arrêt que les appréciations relatives aux deux missions d'organisation du chantier et de l'encadrement d'équipe sont entachées d'erreur de droit, ce motif n'est toutefois pas déterminant dans l'appréciation qui a été portée sur la manière de servir de M. A..., dès lors que d'autres griefs sont mis en avant par la commune dans ce second arrêté.

Ainsi que l'a relevé le tribunal administratif, le rapport d'évaluation, établi le 15 mars 2016 par le supérieur hiérarchique de l'intéressé, mentionne que son travail en qualité de maçon donnait satisfaction, qu'il était rigoureux et ponctuel dans la réalisation de ses tâches, et qu'il avait le sens du travail en équipe, alors même qu'il a pu manquer de réactivité quant aux délais de démarrage et de gestion des plannings d'exécution des tâches journalières qui lui étaient confiées.

Par ailleurs, M. A... établit, par les attestations émanant de collègues de travail produites en sa faveur, entretenir de bons rapports professionnels en sein de l'équipe maçonnerie, qui corroborent ses allégations sur l'absence de tout manquement au respect dû à sa hiérarchie ou à ses collègues.

A cet égard, si la commune se prévaut de ce que M. A... a fait l'objet d'une sanction disciplinaire du blâme prononcée par arrêté du 5 janvier 2017, une telle sanction a été motivée au seul motif d'un manquement de l'intéressé à des missions de suivi d'équipe et de surveillance de l'un des agents du centre, c'est-à-dire pour n'avoir pas exercé de manière adéquate des missions qui ne relevaient pas de son grade. Dans ces conditions, et ainsi que l'avait soutenu M. A... en première instance, les autres motifs contenus dans le second arrêté litigieux, et tirés de son insuffisance professionnelle, ne sont pas établis par la commune.

CAA de BORDEAUX N° 18BX03072 - 2020-07-06

- [En demandant sa mise en disponibilité pour convenances personnelles à cause d'un déménagement, l'agent doit être regardé comme ayant renoncé à sa demande de réintégration](#)

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à une collectivité publique d'informer l'un de ses agents des conséquences de la mise en disponibilité pour convenances personnelles qu'il sollicite à l'issue d'un détachement.

Dès lors, en se prévalant simplement de ce qu'il croyait qu'il serait réintégré dans son emploi à la fin de la période de disponibilité suivant le terme de son détachement sans avoir pris les renseignements qu'il lui appartenait de rechercher à cet égard, M. A... auquel, contrairement à ce qu'il soutient, la commune n'a pas communiqué des renseignements inexacts, n'est pas fondé à soutenir que cette dernière aurait illégalement omis de lui fournir l'ensemble des informations nécessaires ni ne peut utilement soutenir qu'elle aurait manqué à une obligation de loyauté qui, dans les termes où elle est évoquée, ne concerne que l'administration de la preuve en matière disciplinaire.

En outre, ainsi que les premiers juges l'ont retenu à bon droit, M. A... doit, en ayant sollicité sa mise en disponibilité pour convenances personnelles, être regardé comme ayant renoncé à sa demande de réintégration formulée le 26 février 2016. Par suite, le maire n'a pas méconnu les dispositions des articles 67 et 72 de la loi du 26 janvier 1984 en prenant l'arrêté du 27 avril 2016 le plaçant en disponibilité pour convenances personnelles du 2 mai au 31 mai 2016, puis du 26 mai 2016 le plaçant en disponibilité d'office à compter du 1er juin 2016 pour défaut d'emploi vacant.



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



[CAA de MARSEILLE N° 18MA02815 - 2020-03-05](#)

LES PLUS :

Pensez aux formations interministérielles :

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

La Place de l'Emploi Public :

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

Les Concours :

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