



LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES

VEILLE RH-N°2 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – février 2020

I) VEILLE JURIDIQUE.....	4
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES.....	4
• RUPTURE CONVENTIONNELLE : Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.....	4
• RUPTURE CONVENTIONNELLE : Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles	5
• RUPTURE CONVENTIONNELLE : Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique	7
• RESTRUCTURATION : 3 décrets du 23 décembre 2019 sur le dispositif d'accompagnement des restructurations	8
1. Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics	8
2. Décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat.....	9
3. Décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État	9
• CADRE DEONTOLIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.....	10
• SECRETARIAT GENERAL COMMUN : Décret n°2020-99 du 7 février 2020 relatif à l'organisation et aux missions des secrétariats généraux communs départementaux	13
• CONTRAT DE PROJET DANS LA FONCTION PUBLIQUE : Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique	13
2) JURISPRUDENCE	15
• Une représentante du personnel qui manifeste un comportement agressif à l'égard de sa hiérarchie est passible d'une sanction disciplinaire même en l'absence d'infraction pénale caractérisée et si elle agit dans le cadre de l'exercice de son mandat	15
• Un agent public peut percevoir une indemnité de départ volontaire alors qu'il avait déjà créé son entreprise avant d'avoir quitté la fonction publique	16
II) VEILLE DOCUMENTAIRE	16
1) LES ARTICLES.....	16
▶ LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	16
• La rupture conventionnelle dans la fonction publique	16
• Ruptures conventionnelles dans la fonction publique : un « pétard mouillé » en perspective ?.....	22
• La rupture conventionnelle dans la fonction publique : quelles garanties ?	24
▶ CADRE DEONTOLOGIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE	27
• Mise en œuvre de la réforme du cadre déontologique dans la fonction publique.....	27
• Ce que prévoient les nouvelles règles de contrôle déontologique dans la fonction publique	27

28	
•	Récapitulatif de la réforme du cadre déontologique de la fonction publique..... 30
	ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ETAT..... 31
•	Organisation territoriale de l'Etat : des regroupements au niveau départemental en juin.... 31
▶	MOBILITE DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC 32
•	Le gouvernement revoit certaines règles pour favoriser la mobilité des agents publics 32
•	Deux dispositifs encouragent le départ volontaire des agents publics vers le privé 33
•	Un décret met fin à un frein financier à la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique..... 34
▶	MOBILITE EUROPEENNE..... 35
•	Publication du guide pratique « Accompagner et renforcer la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat en Europe »..... 35
▶	MANAGEMENT 36
•	Publication d'un guide pour diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique . 36
▶	HAUTE FONCTION PUBLIQUE : mission de Frédéric Thiriez 37
•	Les enjeux du rapport Thiriez pour la fonction publique territoriale 37
▶	TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE 38
•	Transferts au privé, télétravail, congé parental, handicap : les mesures examinées par le conseil commun..... 38
•	Contrat de projet : création d'un nouveau type de contrat en CDD au sein de la fonction publique 41
▶	HANDICAP 41
•	Handicap : le gouvernement prend 12 nouveaux engagements 41
•	Agents en situation de handicap : vers une carrière mieux encadrée 44
3)	REGARDS VERS LA FPT 45
•	Jurisprudence : Un refus de renouvellement fautif après une restructuration de service..... 45
•	RIFSEEP – Régimes indemnitaires des agents territoriaux 45
•	Deux décrets pour encourager le versement de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans la fonction publique territoriale..... Erreur ! Signet non défini.
4)	REGARDS VERS LA FPH 46
•	Etre fonctionnaire, un statut qui fait de moins en moins rêver les Français... Erreur ! Signet non défini.
5)	REGARDS VERS LE PRIVE 47
•	Etre fonctionnaire, un statut qui fait de moins en moins rêver les Français..... 47
•	Management : trois leviers pour déployer les méthodes agiles à plus grande échelle 48
•	RH : ce qui change au 1 ^{er} janvier 2020 Erreur ! Signet non défini.
6)	REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA 52
•	Dans le secteur public fédéral suisse, le temps de trajet devient temps de travail 52
•	Soutenir l'engagement des agents, le meilleur atout d'un secteur public qui se transforme 52
•	« Entre cadres », des podcasts au service des managers publics canadiens 53
	BIBLIOGRAPHIE : 53
•	Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique 54
	Guides RH publiés par la DGAFP 54

I) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

RAPPEL : RUPTURE CONVENTIONNELLE – 2 décrets d'application – 1 arrêté

- [RUPTURE CONVENTIONNELLE : Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

La procédure de rupture conventionnelle instaurée. Pris en application de la loi de réforme de la fonction publique, deux décrets du 31 décembre dernier précisent les modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Une mesure instituée à titre expérimental pour les fonctionnaires du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025 et à titre pérenne pour les contractuels bénéficiaires d'un CDI. Le premier de ces décrets [\[cliquez ici pour le consulter\]](#) est relatif à la procédure de cette rupture conventionnelle et précise les modalités selon lesquelles l'administration et l'agent "*peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat*". Une procédure qui pourra être engagée à l'initiative de l'agent public ou de l'administration dont il relève et qui entraînera, pour les fonctionnaires, la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire et pour les contractuels, la fin de leur contrat [\[cliquez ici pour consulter connaître le détail de cette mesure\]](#). Pour ces deux catégories d'agents, la procédure donnera aussi lieu au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Un point sur lequel revient le second décret du 31 décembre 2019 [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Celui-ci fixe en effet les règles relatives au montant plancher de cette indemnité et fixe également un montant plafond. Dans le détail, explique ce décret, le montant de ladite indemnité ne pourra pas être inférieur à un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans, à deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans, à un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans et à trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans. Le montant maximum de l'indemnité ne pourra en tout cas pas excéder "*une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté*"

Source : *Acteurs publics*, par Sébastien Scordia, 6 janvier 2020

[\[cliquez ici pour le consulter le décret sur Légifrance\]](#)

- [**RUPTURE CONVENTIONNELLE : Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles**](#)

Onze ans après son instauration dans le secteur privé par la [loi n° 2008-596 du 25 juin 2008](#), la rupture conventionnelle a fait son entrée dans la Fonction publique avec la [loi n° 2019-828 de transformation de la Fonction publique](#). Son [article 72](#) prévoyait une expérimentation pour les fonctionnaires, pour une durée de cinq années, ainsi que l'application du dispositif aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI).

Précisant les modalités de ce nouveau dispositif, deux décrets datés du 31 décembre 2019 ont été publiés au *Journal officiel* du 1^{er} janvier 2020 et sont entrés en vigueur le même jour :

- le [décret n° 2019-1593](#) relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction publique ;
- le [décret n° 2019-1596](#) relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la Fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositions indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

Procédure expérimentale pour les fonctionnaires

Le premier décret prévoit d'abord la procédure de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, qui entraîne une **radiation des cadres** ainsi que la **perte de la qualité de fonctionnaire**.

Le décret précise que la procédure peut être à l'initiative aussi bien du fonctionnaire que de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève. Un **entretien préalable** doit avoir lieu au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de la rupture conventionnelle (art. 2).

Le texte prévoit la possibilité pour le fonctionnaire de se faire assister par un conseiller, tenu à une obligation de confidentialité (art. 3). Il organise également la tenue de l'entretien préalable, indiquant qu'il doit porter sur les motifs de la demande, la fixation de la date de cessation des fonctions, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, les conséquences de la cessation des fonctions (art. 4).

Le décret prévoit les points qui doivent être fixés par la convention, notamment le **montant de l'indemnité** et la date de cessation des fonctions. Un modèle doit être défini par arrêté du ministre chargé de la Fonction publique.

En complément du délai entre la réception de la lettre de demande et l'entretien préalable, deux autres délais sont prévus par le décret, laissant au fonctionnaire et à l'administration un temps de réflexion. L'article 5 prévoit que « *la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien* ». L'article 6 prévoit un **droit de rétractation**, « *dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle* ».

La procédure est créée à titre expérimental, pour une période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Rupture conventionnelle des agents contractuels

Le décret prévoit également les modalités applicables aux agents contractuels :

- de la fonction publique de l'État (art. 9) ;
- de la Fonction publique territoriale (art. 10) ;
- de la Fonction publique hospitalière (art. 11).

Pour les trois versants, un chapitre « *rupture conventionnelle* » est ajouté aux décrets relatifs aux agents contractuels ([D. n° 86-83, 17 janv. 1986](#) pour l'État, [D. n° 88-145, 15 févr. 1988](#) pour la Fonction publique territoriale, [D. n° 91-155, 6 févr. 1991](#) pour la Fonction publique hospitalière).

Le décret prévoit des **exclusions**, à savoir la période d'essai, les licenciements et démissions, et les fonctionnaires détachés en qualités d'agents contractuels.

Concernant la procédure, elle est la même pour les agents contractuels que pour les fonctionnaires, notamment pour les entretiens prévus, la convention, ou les délais fixés.

Enfin, le décret prévoit les conditions de la rupture conventionnelle pour les personnels affiliés au régime de retraite institué en application du [décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004](#) relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (art. 12 à 20), et aux praticiens en CDI relevant de l'article [L. 6152-1 du code de la santé publique](#).

Indemnité de rupture conventionnelle

Également publié le 1^{er} janvier, le [décret n° 2019-1596](#) fixe les **règles de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**. Un montant plafond est déterminé, ainsi que des règles pour déterminer le montant plancher.

Le décret prévoit que l'indemnité ne peut pas être inférieure à un montant allant d'un quart de mois à trois cinquièmes de mois par année d'ancienneté, en fonction de l'ancienneté de l'agent (art. 2).

Un montant maximum est également fixé, ne pouvant pas excéder « *une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté* ».

Attestation sur l'honneur et obligation de remboursement

L'article 72 de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 prévoit une obligation pour tout fonctionnaire ayant bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle, recruté à nouveau au sein de la Fonction publique dans « *dans les six années suivant la rupture conventionnelle* », de rembourser « *au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle* ».

Précisant les dispositions de la loi, le [décret n° 2019-1593](#) prévoit, pour les fonctionnaires et agents des trois versants, l'obligation d'adresser à l'autorité de recrutement une **attestation sur l'honneur** selon laquelle ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité

de rupture conventionnelle.

- [**RUPTURE CONVENTIONNELLE : Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique**](#)

Source Acteurs Publics, par Bastien Scordia, 12 février 2020

L'arrêté du gouvernement fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle a été publié au Journal officiel du mercredi 12 février. Prévu par le décret du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, dont les mesures sont entrées en vigueur au 1er janvier, ce texte se faisait attendre.

Beaucoup l'attendaient impatiemment. L'arrêté fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et contractuels a été publié au Journal officiel du mercredi 12 février. Prévu par le décret du 31 décembre dernier relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, dont les mesures sont entrées en vigueur dès le lendemain, 1er janvier 2020, ce texte était en attente de publication depuis lors.

L'arrêté qui vient d'être publié [\[cliquez ici pour le consulter\]](#) comporte 4 annexes, où figurent les modèles de convention de rupture applicables à chaque catégorie de personnel. À savoir pour les fonctionnaires, pour les contractuels sur des contrats à durée indéterminée (CDI), pour les ouvriers d'État et pour les praticiens hospitaliers en CDI.

Pour rappel, le dispositif de rupture conventionnelle a été institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Et ce à titre expérimental pour les fonctionnaires (du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025) et à titre pérenne pour les autres catégories de personnel.

Montant de l'indemnité et date de cessation des fonctions

Comme prévu, les modèles de convention de rupture intègrent notamment la fixation du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et de la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou de l'agent contractuel concerné.

Ces modèles rappellent aussi que l'agent concerné par la rupture conventionnelle "*déclare être informé des conséquences de la cessation définitive de ses fonctions*", en particulier le respect des règles déontologiques qui lui incombent, le bénéfice de l'assurance chômage ou encore l'obligation de remboursement de son indemnité en cas de retour dans la fonction publique.

Autre point contenu dans les modèles de convention de rupture : le fait que l'agent "*déclare être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et commence à courir un jour franc après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle*". La cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou la fin du contrat de l'agent concerné interviendront, quant à elles, "*au plus tôt*", un jour après la fin du délai de rétractation.

Modèle adaptable et non obligatoire

"Nous allons désormais pouvoir acter sur le papier les accords déjà intervenus avec certains agents,

explique un responsable des ressources humaines en collectivité. *L'absence d'arrêté laissait planer un doute sur la sécurité juridique des conventions que nous aurions pu signer avant la publication de l'arrêté.*” Un risque soulevé par d'autres praticiens de la fonction publique et par le député RN Bruno Bilde dans une question écrite posée au gouvernement le 4 février

L'arrêté *“fixe un modèle que les administrations peuvent adapter en tant que besoin et non un modèle obligatoire de convention”*, expliquait l'entourage du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, en amont de sa publication.

Cet entourage soulignait aussi que les dispositions du décret de décembre sur la procédure de rupture conventionnelle n'étaient *“pas conditionnées à la publication de l'arrêté pour déployer leurs effets juridiques”* au 1er janvier. Plusieurs représentants du personnel et responsables des ressources humaines estiment néanmoins que la publication de l'arrêté sur les modèles de convention facilitera la négociation de ruptures conventionnelles. *“Tous les outils réglementaires sont désormais disponibles pour la mise en oeuvre de la rupture conventionnelle*, a notamment souligné sur Twitter Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions Publiques. *Les employeurs devront répondre à la hauteur des enjeux”*. *“Les demandes des agents sur la rupture conventionnelle arrivent en nombre auprès des équipes militantes”*, ajoute aussi sur Twitter Franck Loureiro, secrétaire général adjoint du SGEN-CFDT. C'est, selon lui, le *“signe d'un profond malaise dans la fonction publique”*. Mais, poursuit ce représentant du personnel, *“tous n'obtiendront pas l'accord de leur employeur, il faudra gérer les refus”*.

[Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#)

La "loi Sauvadet" du 12 mars 2012 a créé l'obligation d'une plus grande mixité dans les nominations aux principaux emplois de l'encadrement dirigeant des trois versants de la fonction publique. Ainsi, dans les collectivités locales de **plus de 80.000 habitants**, les nominations au sein des **équipes de direction** doivent concerner annuellement **au moins 40% de personnes de chaque sexe**.

Régi dans la fonction publique territoriale par le [décret n° 2012-601 du 30 avril 2012](#) modifié, ce dispositif a été aménagé par l'[article 82](#) de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, conformément aux orientations fixées par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

A cet effet, un décret du 30 décembre 2019 à télécharger ci-dessous complète la liste des emplois de cadres supérieurs de la fonction publique concernés. Il adapte le montant unitaire de la contribution financière, notamment pour les **collectivités et EPCI de 40.000 à 80.000 habitants** disposant de trois emplois fonctionnels de direction ou plus, qui seront intégrés au dispositif à l'issue des prochaines élections municipales.

[Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019](#) modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (J.O. du 31 décembre 2019)

- [RESTRUCTURATION : 3 décrets du 23 décembre 2019 sur le dispositif d'accompagnement des restructurations](#)

[1. Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la](#)

[restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics](#)

Le dispositif d'accompagnement des restructurations précisé. Pris aussi en application de la loi du 6 août, un décret du 23 décembre 2019 détaille les mesures d'accompagnement des agents en cas de restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Ce texte, détaille sa notice, fixe ainsi *“le cadre procédural permettant de mobiliser un ensemble de dispositifs destinés à accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une opération de restructuration vers un nouvel emploi dans la fonction publique ou vers le secteur privé”*. Dans le détail, le projet de décret précise notamment les modalités de mise en œuvre des dispositifs *“ayant trait à l'accompagnement personnalisé, aux priorités de formation, au congé de transition professionnelle, aux priorités de mutation ou de détachement et aux conditions de la mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé”* [\[cliquez ici pour connaître le détail de ces mesures\]](#). Un autre décret du 23 décembre porte aussi diverses mesures relatives spécifiquement à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'État [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Dans ce cas, les personnels concernés *“pourront ainsi bénéficier d'une prolongation de la durée de leur détachement sur l'emploi fonctionnel jusqu'à la suppression de leurs fonctions”*, précise la notice du texte. Ces personnels *“pourront également bénéficier, dans le cas où leur emploi est supprimé ou lorsqu'ils sont nommés dans un emploi classé dans une grille indiciaire inférieure, d'une clause de maintien provisoire de leur situation administrative antérieure”*, est-il ajouté. Un troisième décret du 23 décembre [\[cliquez ici pour le consulter\]](#) institue enfin une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État, visant à accompagner les personnels civils de l'État *“concernés, du fait d'une opération de restructuration des services, par un changement de fonctions nécessitant une formation permettant l'adaptation de leurs compétences à leur nouvel emploi”*.

[2. Décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat](#)

Ce texte met en place des dispositions transitoires permettant l'accompagnement des fonctionnaires détachés sur certains emplois fonctionnels concernés par les réorganisations des services de l'Etat. Les personnels concernés pourront ainsi bénéficier d'une prolongation de la durée de leur détachement sur l'emploi fonctionnel jusqu'à la suppression de leurs fonctions. Ces personnels pourront également bénéficier, dans le cas où leur emploi est supprimé ou lorsqu'ils sont nommés dans un emploi classé dans une grille indiciaire inférieure, d'une clause de maintien provisoire de leur situation administrative antérieure. Le décret prévoit, par ailleurs, pour les fonctionnaires occupant un emploi donnant droit à une bonification indiciaire, la possibilité de conserver, à titre transitoire, le bénéfice de celles-ci en cas de nomination dans un emploi ne donnant pas lieu à leur versement ou dans un emploi ouvrant droit à un nombre de points inférieurs dans les conditions qu'il précise..

[3. Décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État](#)

qui peut toucher l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle ?

En cas de restructuration d'une administration ou d'un établissement public de l'État ou d'un *établissement public local d'enseignement*, prévue par un arrêté ministériel, une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle peut être versée aux fonctionnaires et aux contractuels en CDI .

Cette indemnité est attribuée à l'agent qui est affecté, à l'initiative de l'administration, sur un emploi nécessitant une formation professionnelle pour adapter ses compétences à ce nouvel emploi.

La durée de la formation doit être d'au moins 5 jours.

L'indemnité est versée à l'agent en une seule fois à la fin de la formation et après remise de son attestation de formation.

Le montant plafond de l'indemnité dépend de la durée de la formation professionnelle :

- Formation d'au moins 5 jours : 500 €
- Formation d'au moins 10 jours : 1 000 €
- Formation d'au moins 20 jours : 2 000 € .

Textes de référence

[Décret n°2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État](#)

[Arrêté du 23 décembre 2019 relatif au montant de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle dans la fonction publique d'État](#)

- [**CADRE DEONTOLIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique**](#)

Source : La Vigie, Janvier 2020 - <https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/vigie/119/html>

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

La loi prévoit ainsi le **transfert de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)**. La HATVP exerce, à compter du 1^{er} février 2020, les missions exercées jusqu'à présent par la CDFP afin de renforcer l'indépendance des contrôles en matière de départ vers le secteur concurrentiel ou de création ou reprise d'entreprise. Toutes les demandes reçues avant le 1^{er} février sont examinées par la CDFP jusqu'au 31 mars 2020.

La loi permet une plus grande fluidité du parcours des agents publics entre le secteur public et le secteur privé en confiant une plus grande responsabilité aux administrations dans l'application des règles déontologiques. Elle renforce le contrôle déontologique pour les agents les plus exposés aux risques déontologiques occupant des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient.

Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, pris en application des articles 34 et 35 de la loi précitée, précise les conditions dans lesquelles ces contrôles s'opèrent désormais.

1. Le décret mentionne la **nouvelle procédure applicable en matière d'autorisation de passage à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou exercer une activité libérale** (article 16) et de **départ vers le secteur privé** (articles 18 à 23).

Jusqu'à présent, l'agent public devait formuler sa demande auprès de l'autorité hiérarchique dont il relève. Celle-ci effectuait une première appréciation de la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent et transmettait la demande pour avis à la CDFP, quelles que soient les fonctions de l'agent. L'administration prenait la décision finale concernant la demande de l'agent.

Depuis le 1^{er} février 2020, en application de l'article 34 de la loi n°2019-828, **ne seront transmises directement à la HATVP que les demandes concernant des agents publics qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient** et dont la liste est établie par le décret n°2020-69. L'article 2 du décret précise que les agents concernés occupent les emplois qui sont également soumis :

- à l'obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n°83634 ainsi qu'aux articles L. 131-7 et L. 231-4-1 du code de justice administrative (conseillers d'Etat, magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel) et aux articles L. 120-10 et L. 220-8 du code des juridictions financières (magistrats de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes) ;
- à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale et d'une déclaration d'intérêts au titre du 4^o, du 6^o, à l'exception des membres des collèges et des membres des commissions investies de pouvoirs de sanction, et des 7^o et 8^o du I de l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013. Il s'agit des **membres des cabinets ministériels et collaborateurs du Président de la République, des directeurs et secrétaires généraux et adjoints des autorités administratives et publiques indépendantes, des emplois à la décision du Gouvernement nommés en conseil des ministres, et des chefs de cabinet, directeurs et directeurs adjoints de cabinet des autorités territoriales.**

Les agents occupant ces emplois doivent adresser leur demande à leur autorité hiérarchique avant que ne débute l'activité envisagée. L'autorité hiérarchique dispose d'un délai de quinze jours, à compter de la date à laquelle la demande lui a été communiquée, pour la transmettre à la HATVP. La saisine de la HATVP suspend le délai de deux mois au-delà duquel le silence de l'administration vaut refus de la demande de l'agent. A compter de la notification de l'avis de la HATVP, ou de l'échéance du délai de deux mois dont dispose la HATVP pour rendre son avis, l'administration rend sa décision dans un délai de quinze jours. Si l'autorité hiérarchique n'a pas saisi la HATVP dans le délai prévu, l'agent peut la saisir directement, et en informe par écrit son autorité hiérarchique.

Concernant les agents publics occupant tout emploi n'étant pas mentionné à l'article 2 du décret, le processus d'approbation de leur demande est accéléré et simplifié, puisque leur autorité hiérarchique est désormais la seule à se prononcer sur leur demande. L'autorité hiérarchique examine si l'activité envisagée ne risque pas de « *compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique* » ou de placer l'intéressé dans une situation de prise illégale d'intérêts. Elle dispose d'un délai de deux mois pour répondre à la demande de l'agent ; au-delà, le silence de l'administration vaut rejet. Néanmoins, si l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité entre les fonctions exercées et l'activité envisagée, elle a la **possibilité de soumettre la demande à l'avis de son référent déontologue**. La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande de l'agent. Si la consultation du référent déontologue ne permet pas de lever le doute concernant la demande de l'agent, l'autorité hiérarchique peut saisir, en dernier recours et sans délai la HATVP. La saisine de la HATVP suspend le délai de deux mois dont dispose l'administration pour répondre à la demande de l'agent.

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

L'article 4 du décret n°2020-69 prévoit que, pour l'accès à certains emplois de direction prévus par la loi, le contrôle est effectué directement par la HATVP, sur saisine de l'autorité hiérarchique. La HATVP dispose d'un délai de quinze jours pour rendre son avis. L'absence d'avis à l'expiration de ce délai vaut avis de compatibilité. Les emplois concernés sont :

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

L'article 5 prévoit que, pour les emplois et fonctions listés à l'article 2 du décret, à l'exception de ceux couverts par la procédure prévue à l'article 4, le contrôle est effectué par l'autorité hiérarchique. En cas de doute sérieux, elle peut **saisir son référent déontologue**. Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la HATVP, qui rend son avis dans un délai de quinze jours.

3. Le décret n°2020-69 prend acte de l'augmentation de la durée de **l'autorisation de passage à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise**, prévue à l'article 34 de la loi. Cette durée passe de trois ans au total (deux ans, renouvelable un an) à quatre ans (trois ans, renouvelable un an).
4. Enfin, par souci de lisibilité, le décret n°2020-69 **abroge le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017** relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique. Il en reprend les dispositions relatives à :
 - la poursuite de l'exercice d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif (articles 6 et 7) ;
 - le cumul d'activités des agents à temps non complet ou incomplet (articles 8 et 9) ;
 - l'exercice d'une activité accessoire (articles 10 à 15) ;
 - la possibilité pour l'autorité hiérarchique de s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite (article 17).

L'article 8 du décret crée, pour l'autorité hiérarchique, un devoir d'information de l'agent sur l'existence de la possibilité de cumuler son emploi avec une activité privée quand il est à temps non complet ou incomplet.

En revanche, les dispositions spécifiques aux enseignants chercheurs, contenues dans le décret n°2017-105 et prises en application des articles L.531-1 à L.531-16 du code de la recherche n'ont pas été reprises dans le décret n°2020-69. En effet, plusieurs modifications apportées par la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE) qui viennent en substitution de ces dispositifs.

Pour rappel, les articles 34 et 35 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique prévoient également les dispositions suivantes, qui ne font pas l'objet de dispositions spécifiques dans le décret :

- Durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée lucrative ou la nomination dans l'un des emplois publics prévus aux articles 4 et 5 du décret, la HATVP pourra effectuer des contrôles inopinés et demander à l'agent de lui fournir toute explication ou document justifiant du respect de l'avis rendu. Si l'agent ne fournit pas les informations demandées ou s'il ne respecte pas l'avis, la HATVP informe l'autorité hiérarchique dont relève l'agent. Elle a également la possibilité de rendre public le résultat du contrôle.
- Les sanctions applicables en cas de nonrespect des avis rendus par la HATVP sont étendues aux cas où l'agent n'a pas effectué la saisine préalable de son autorité hiérarchique lors d'un départ vers le secteur privé.
- Une nouvelle sanction est créée, interdisant à une administration de procéder, pendant trois ans, au recrutement d'un agent contractuel n'ayant pas respecté les obligations déontologiques prévues à l'article 25 *octies* de la loi de 1983.

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

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

[Guide de présentation de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre](#)

- **[SECRETARIAT GENERAL COMMUN : Décret n°2020-99 du 7 février 2020 relatif à l'organisation et aux missions des secrétariats généraux communs départementaux](#)**

Un [décret du 7 février](#) prévoit la création, dans chaque département, de services déconcentrés à vocation interministérielle placés sous l'autorité du préfet.

Ces services, dénommés secrétariats généraux communs départementaux, sont chargés de l'ensemble des fonctions support à l'échelon départemental.

Il assure la gestion de fonctions et moyens mutualisés en matière budgétaire, d'achat public, d'affaires immobilières, de systèmes d'information et de communication, de logistique, de ressources humaines, de relation avec la médecine de prévention et de mise en œuvre des politiques d'action sociale au bénéfice des agents des directions et services.

La création du secrétariat général commun intervient au plus tard le 30 juin 2020.

- **[CONTRAT DE PROJET DANS LA FONCTION PUBLIQUE : Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique](#)**

[Le décret n° 2020-172 du 27 février 2020](#) fixe les modalités de mise en œuvre du contrat de projet créé dans les trois versants de la fonction publique. Il précise les conditions d'emploi des personnels recrutés sur ces contrats.

Ce type de contrat, créé par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative la transformation de la fonction publique, permet de recruter un agent par contrat à durée déterminée.

Pris en application de la loi de réforme de la fonction publique du 6 août dernier, un décret paru au Journal officiel du 27 février détaille les modalités de mise en œuvre du "contrat de projet" dans les trois versants. Le texte fixe notamment les dispositions relatives au renouvellement ou à la rupture de ces contrats et le droit au

versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

La mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique se poursuit. Un [décret](#) paru au Journal officiel du vendredi 28 février fixe les modalités de mise en œuvre du “contrat de projet” dans les trois versants de la fonction publique. Conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans, ce type de contrat pourra être utilisé par les administrations “*pour mener à bien un projet ou une opération identifié*”. Leur échéance sera “la réalisation” de ces projet ou opération.

Selon le gouvernement, le dispositif vise à “*démultiplier*” les leviers de recrutement pour les employeurs publics en “*favorisant les profils adéquats dans une logique de performance et d'amélioration de la qualité du service*” et à “*renforcer l'attractivité de certains emplois temporaires*”. Un point de vue que ne partagent pas les organisations syndicales de la fonction publique, qui voient au contraire dans ce dispositif un renforcement de la précarité au sein du secteur public.

“*Les employeurs publics inventent le CDD de six ans renouvelable*”, souligne notamment Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, qui “*revendique plus de respect et de sécurisation pour les contractuels*”.

Nombreuses clauses

Dans le détail, le décret publié ce 28 février précise tout d'abord les conditions d'emploi des personnels recrutés sur ces contrats de projet, conclus pour occuper des emplois non permanents.

Établis par écrit, ces contrats devront “*obligatoirement*” comporter une série de clauses : la description du projet ou de l'opération, la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu, une description “*précise*” de l'événement ou du “*résultat objectif*” déterminant la fin de la relation contractuelle, ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat.

Les contrats devront aussi notifier l'indication du poste occupé, ainsi que de la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, la date d'effet du contrat, la durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération, le montant de la rémunération, la durée de la période d'essai, le lieu de travail de l'agent, la possibilité de rupture anticipée du contrat par l'employeur, mais aussi le droit au versement d'une indemnité dans ce dernier cas de figure. Autant de points sur lesquels revient aussi le décret.

Indemnité de rupture

Le texte fixe en effet les modalités de renouvellement ou de rupture desdits contrats et les dispositions relatives aux délais de prévenance. Ainsi, lorsque le contrat de projet aura été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par ce contrat n'est pas achevé(e) au terme de la durée initialement déterminée, celui-ci pourra être renouvelé, toujours dans la limite d'une durée maximale de six ans.

S'agissant de la rupture anticipée du contrat, celle-ci pourra intervenir “*à l'initiative de l'employeur*” lorsque le projet ou l'opération “*ne peut se réaliser*” ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération “*a été atteint avant l'échéance prévue au contrat*”. Mais ce uniquement après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur, l'agent percevra une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat.

À la différence du secteur privé, en revanche, les agents dont le "contrat de projet" arrive à terme ne bénéficient pas d'une prime dite de précarité, tout comme les autres contractuels de la fonction publique. La loi du 6 août 2019 prévoit néanmoins qu'un décret fixera, pour les contractuels, les conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat lorsque leurs contrats sont d'une durée inférieure ou égale à un an. Les contrats de projet en seront donc exclus.

Source : *Les modalités de mise en œuvre du « contrat de projet » dans la fonction publique publiées, Acteurs publics, publié le 28 février 2020, par Bastien Scordia, [Les modalités de mise en oeuvre du "contrat de projet" dans la fonction publique publiées](#)*

2) JURISPRUDENCE

- **Une représentante du personnel qui manifeste un comportement agressif à l'égard de sa hiérarchie est passible d'une sanction disciplinaire même en l'absence d'infraction pénale caractérisée et si elle agit dans le cadre de l'exercice de son mandat**

Source : *La Vigie, Janvier 2020, <https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/vigie/119/html>*

Mme A, fonctionnaire territoriale, exerce par ailleurs une activité de représentante du personnel au comité technique de la commune auprès de laquelle elle est employée. Ayant tenu des propos agressifs à l'égard de sa hiérarchie au cours d'une réunion de ce comité technique, Mme A a été sanctionnée d'une exclusion temporaire de fonctions.

L'intéressée a formé un recours contentieux devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise contre cette décision de sanction disciplinaire. Sa demande ayant été rejetée par le tribunal administratif et la cour administrative d'appel de Versailles, elle s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat rejette le recours de la requérante en jugeant que « *si les agents publics qui exercent des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le respect de leurs obligations déontologiques. En particulier, des propos ou un comportement agressifs à l'égard d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre agent sont susceptibles, alors même qu'ils ne seraient pas constitutifs d'une infraction pénale, d'avoir le caractère d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.* » En conséquence, « *en jugeant que ces propos et ce comportement étaient susceptibles de justifier, même s'ils étaient le fait d'une représentante du personnel dans le cadre de l'exercice de son mandat et alors même qu'ils ne caractériseraient pas une infraction pénale, une sanction disciplinaire, la cour n'a pas commis d'erreur de droit. Par ailleurs, en retenant l'existence, dans les circonstances de l'espèce qui lui était soumise, d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire, la cour, dont l'arrêt est suffisamment motivé, n'a pas commis d'erreur de qualification juridique des faits.* »

[CE, n°426569, 27 janvier 2020, mentionné aux tables du recueil Lebon](#)
[Conclusions du rapporteur public](#)

- **Un agent public peut percevoir une indemnité de départ volontaire alors qu'il avait déjà créé son entreprise avant d'avoir quitté la fonction publique**

Source : La Vigie, Janvier 2020,

https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/vigie/119/html#art_13504

Monsieur A. a créé son entreprise alors qu'il était en position d'activité dans la fonction publique. Il a ensuite été placé, sur sa demande, en disponibilité pour convenances personnelles puis a quitté la fonction publique. A ce titre, il a sollicité sans succès à deux reprises le versement de l'indemnité de départ volontaire.

L'intéressé a introduit un recours contre la décision de refus devant le tribunal administratif de Paris, puis devant la cour administrative d'appel de Paris. Sa demande ayant été rejetée en première instance et en appel, Monsieur A s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat rappelle que l'indemnité de départ volontaire, instituée par l'article 3 du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008, « peut être attribuée aux agents mentionnés à l'article 1^{er} qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. » Il déduit de ces dispositions que « l'indemnité de départ volontaire ne peut être attribuée qu'aux agents qui la demandent **avant** de créer ou reprendre une entreprise. » Il juge, en revanche, que la circonstance que l'agent n'ait pas encore quitté définitivement la fonction publique avant la création ou la reprise de son entreprise n'a aucune incidence sur la recevabilité de sa demande d'indemnité. En l'espèce, le juge d'appel a estimé que le bénéfice de l'indemnité de départ volontaire était conditionné par un départ préalable de la fonction publique. Le requérant est donc fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué.

CE, n° 423168, 24 décembre 2019, mentionné aux tables du recueil Lebon

Conclusions du rapporteur public

[Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire](#)

II) VEILLE DOCUMENTAIRE

1) LES ARTICLES

► LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- **La rupture conventionnelle dans la fonction publique**

Source : <https://www.gereso.com/actualites/2020/01/21/rupture-conventionnelle-fonction-publique/>

L'[article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#), dite de transformation de la fonction publique, prévoit une **expérimentation de la rupture conventionnelle entre les fonctionnaires et leur autorité d'emploi**. Celle-ci est entrée en vigueur pour une période de 6 ans, du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025. Pour pouvoir être appliquée, les [décrets n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et [n° 2019-1596](#)

[du 31 décembre 2019](#) relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ont été publiés au Journal officiel du 1^{er} janvier 2020.

L'[article 72 de la loi du 6 août 2019](#), précitée, prévoit que cette disposition ne s'applique pas :

1° Aux fonctionnaires stagiaires ;

2° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

3° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels (tel est le cas, par exemple, du détachement auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général, ou auprès d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique).

Par ailleurs, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle doit **résulter d'une convention signée par les parties au contrat** et donne lieu au versement d'une **indemnité**. La convention définit ainsi les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieur à un montant fixé par le décret n° 2019-1596, précité.

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Le fonctionnaire qui, **dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle**, est recruté en tant qu'agent public (y compris en qualité d'agent contractuel de droit public) pour occuper un emploi au sein de l'administration avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle est tenu de rembourser celle-ci, au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement, des sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle. Cette obligation s'entend différemment, selon qu'il s'agit d'un fonctionnaire l'Etat : elle porte sur l'ensemble des administrations employant de tels fonctionnaires ; ou selon qu'il s'agit de fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers. Dans ce cas, cette obligation ne s'applique qu'en ce qui concerne la collectivité ou l'établissement qui a conventionné avec l'agent. Toutefois, s'agissant des fonctionnaires territoriaux, cette obligation s'applique également à l'établissement dont la collectivité territoriale, avec laquelle il a conventionné est membre (par exemple, un établissement public de coopération intercommunale-EPCI), ...

Les modalités d'application de la rupture conventionnelle aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public sont définies par le [décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#).

L'article 72, précité, étend le bénéfice de l'assurance-chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi.

Sont concernés :

- les agents publics **démisionnaires**, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une **restructuration** et donne lieu au versement d'une **indemnité de départ volontaire** ;
- les agents publics ayant bénéficié d'une **rupture conventionnelle**.

Un décret en Conseil d'État (non encore publié) fixera les conditions d'application de ce dispositif.

1. Les dispositions spécifiques aux fonctionnaires

Le [décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#), précité précise ces dispositions.

La rupture conventionnelle doit donc résulter d'un accord entre le fonctionnaire et l'autorité d'emploi (article 1^{er}).

L'initiative et la forme de la demande

La procédure de la rupture conventionnelle peut être **engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'autorité d'emploi**. Pour ce faire, le demandeur doit informer l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci peut être adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Les formes et le contenu du ou des entretiens préalables à la décision relative à la demande de rupture conventionnelle

Un **entretien** relatif à cette demande doit alors se tenir à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination, selon le cas, dont relève le fonctionnaire, ou par le représentant de cette autorité (par exemple, un membre de la DRH). Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens (article 2 du décret précité).

Le fonctionnaire qui souhaite se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens doit en informer au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

Sont considérées comme représentatives, par le décret, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège, selon le cas, au comité social d'administration ministériel, de réseau ou de proximité (dans la fonction publique de l'Etat-FPE), au comité social territorial (dans la fonction publique territoriale-FPT) ou au comité social d'établissement de l'établissement ou du groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public dans lequel l'agent exerce ses fonctions ou au comité consultatif national (dans la fonction publique hospitalière-FPH).

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein d'un de ces comités, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix. Celui-ci est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès (article 3).

Toutefois, jusqu'au renouvellement général des instances représentatives de la fonction publique (prévu en décembre 2023), la représentativité des organisations syndicales est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections au comité technique de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions (article 24 du décret précité).

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (fixé dans le cadre du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019) ;
- 4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement dans les cas prévus par l'article 8 du présent décret (voir ci-dessous) et le respect des obligations déontologiques relatives aux conditions de départ vers le secteur privé, aux obligations de secret et de discrétion professionnels (articles 25 octies et 26 de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires) et à l'infraction pénale de prise illégale d'intérêt prévue à l'[article 432-13 du code pénal](#) (article 4 du décret).

Le contenu et les modalités d'établissement de la convention

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle doivent être énoncés dans une **convention signée par les deux parties**. La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (dans des limites déterminées par le [décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#)) et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. Celle-ci doit intervenir au plus tôt un jour après la fin d'un délai de rétractation.

La convention de rupture conventionnelle doit être établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique (non encore publiée, à ce jour). La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité d'emploi. Chaque partie doit recevoir un exemplaire de la convention. En outre, une copie de celle-ci doit être versée au dossier du fonctionnaire (article 5 du décret).

Le droit de rétraction

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de 15 jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature (article 6 du décret). En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé ci-dessus, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture (article 7 du décret).

Obligation de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public (fonctionnaire ou contractuel), un emploi au sein d'une administration doivent adresser à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les 6 années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement prévue par l'[article 72 de loi du 6 août 2019](#), précité (article 8 du décret).

2. Les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de la fonction publique

Ces dispositions sont directement intégrées les décrets relatifs aux contractuels propres à chaque

fonction publique. Il s'agit :

- Du [décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#), en ce qui concerne la FPE ;
- Du [décret n° 88-145 du 15 février 1988](#), en ce qui concerne la FPE ;
- Du [décret n° 91-155 du 6 février 1991](#) pour ce qui est de la loi FPH.

Contrairement aux fonctionnaires concernés par les dispositions de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 et par celles des articles 1^{er} à 8 du décret du 31 décembre 2019, précités, les agents contractuels peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle, **non pas à titre expérimental, pour une durée de 6 ans, mais de façon pérenne.**

Les agents contractuels pouvant bénéficier d'une rupture conventionnelle **doivent être détenteurs d'un contrat à durée indéterminée (CDI)**. Les agents recrutés par contrat à durée déterminée (CDD) sont donc exclus de ce dispositif.

En outre, la rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- 1° Pendant la période d'essai ;
- 2° En cas de licenciement ou de démission ;
- 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Les dispositions procédurales relatives à la demande, aux entretiens préalables, au contenu de la convention et à la rétractation sont identiques à celles applicables aux fonctionnaires. Ils sont assujettis aux mêmes obligations que les fonctionnaires s'agissant des conditions de retour dans une administration et de celles relatives au remboursement.

3. Les dispositions relatives à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Le [décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#), précité, fixe les règles relatives au montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Il prévoit également un montant plafond à cette indemnité.

Les bénéficiaires de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Cette indemnité spécifique peut être versée **aux fonctionnaires et aux agents contractuels à durée indéterminée de droit public**. Le montant de cette indemnité est déterminé dans le respect des dispositions du [décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#), précité.

Les montants planchers de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur aux montants suivants :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- ½ mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
- 3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans (article 2 du décret précité).

Le montant maximum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Celui-ci ne peut excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

Les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'article 4 du décret précité, indique la rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération mentionnée ci-dessus est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Doivent ainsi être pris en compte : le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et les primes et indemnités.

Cependant, sont exclues de cette rémunération de référence :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2° Les majorations et indexations relatives à une affection outre-mer ;
- 3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

4. Les conséquences du dispositif de rupture conventionnelle sur celui relatif à l'indemnité de départ volontaire

Les dispositions des [décrets n° 2008-368 du 17 avril 2008](#) instituant une indemnité de départ volontaire au profit des agents de l'Etat et [n° 2009-1594 du 18 décembre 2009](#) instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale ne sont pas abrogées du fait de la

création du dispositif de rupture conventionnelle. Cependant le [décret n° 2019-1596](#), précité, tend à resserrer leur champ d'application.

Ainsi, son article 6 prévoit que le dispositif de départ volontaire ne s'applique plus qu'en cas de démission d'un agent (fonctionnaire ou agent en CDI) et uniquement si son poste « fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service. »

Ne sont donc plus éligibles au bénéfice de l'indemnité de départ volontaire, les agents démissionnaires qui ont pour projet de créer ou reprendre une entreprise ; ou pour mener à bien un projet personnel. S'ils remplissent les conditions et s'ils ont l'accord de leur autorité d'emploi, ces agents pourront bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle.

A titre transitoire, les indemnités de départ volontaire servies à la suite d'une démission devenue effective avant l'entrée en vigueur du présent décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019, soit avant le 1^{er} janvier 2020, pour créer ou reprendre une entreprise, ou pour mener à bien un projet personnel restent régies par les dispositions du décret du 18 décembre 2009 antérieurement applicables. Par ailleurs et sous réserve que la démission soit effective **avant le 1^{er} janvier 2021, les agents publics peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020**, à bénéficier des indemnités de départ volontaires servies du fait de leur démission pour créer ou reprendre une entreprise, ou pour mener à bien un projet personnel (articles 8 et 9 du décret n° 2019-1596).

<https://www.gereso.com/actualites/2020/01/21/rupture-conventionnelle-fonction-publique/>

- [**Ruptures conventionnelles dans la fonction publique : un « pétard mouillé » en perspective ?**](#)

Entré en vigueur dans la fonction publique le 1^{er} janvier dernier, le dispositif de rupture conventionnelle doit encore faire la preuve de son efficacité. Et les incertitudes demeurent en raison du potentiel coût des indemnités versées aux agents souhaitant quitter le secteur public.

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, l'a affirmé lundi 17 février sur CNews : *“Plusieurs milliers de demandes de rupture conventionnelle sont aujourd'hui en cours d'examen.”* *“Au-delà de l'image désastreuse de la fonction publique que donne l'annonce de milliers de demandes, c'est de la pure communication. L'introduction de ce dispositif dans la fonction publique risque de faire l'effet d'un véritable pétard mouillé”*, a réagi dans la foulée un directeur des ressources humaines de la territoriale.

Si le cadre réglementaire de ces ruptures conventionnelles est désormais complet et applicable depuis le 1^{er} janvier [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#), plusieurs incertitudes demeurent en effet quant à l'efficacité réelle de ce dispositif prévu par la loi du 6 août dernier de réforme de la fonction publique. Un dispositif qui, pour rappel, est prévu à titre expérimental pour les fonctionnaires (pour une durée de cinq ans) et à titre pérenne pour les contractuels sur des contrats à durée indéterminée (CDI).

Coût des indemnités non budgété

Le peu d'optimisme des représentants du personnel, responsables des ressources humaines et praticiens du secteur public trouve en particulier ses sources dans les impacts financiers prévisibles du dispositif. Des impacts imputables aux indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC)

qui pourront être versées en cas d'accord entre l'agent et son administration [lire notre encadré sur le montant plancher et plafond de ces indemnités].

“À ce jour, aux finances, des agents ont déjà déposé des demandes et des entretiens ont eu lieu, cependant, aucune réponse n'a encore été apportée, souligne la CFDT Finances. L'administration tarde à dire à qui elle veut appliquer la rupture conventionnelle et avec quels moyens.” Et d'ajouter que la rupture conventionnelle “aura un coût et rien n'a été budgété”.

“Là encore, l'administration devra se doter d'une enveloppe et choisir les budgets sur lesquels elle sera prélevée, poursuit cette organisation syndicale. Quels que soient ces choix, l'enveloppe constituera un plafond qui limitera les possibilités de rupture conventionnelle.”

Indemnisation chômage “en prime”

Le son de cloche est le même dans la fonction publique hospitalière ou dans la territoriale, où l'on estime que la réalisation de ruptures conventionnelles sera encore plus difficile à acter en raison de la diversité des capacités budgétaires des collectivités.

“Je ne crois pas que les employeurs vont se jeter dans ce dispositif aux effets financiers très lourds, notamment pour les petites collectivités”, souligne ainsi Jean-Robert Massimi, directeur général du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Mais les craintes sont aussi de mise dans les “grandes” collectivités territoriales. “Il faut éviter des effets d'aubaine, en particulier en accordant des ruptures conventionnelles à des agents qui n'ont pas de véritable projet professionnel”, souligne-t-on ainsi chez France urbaine. Le risque, y ajoute-t-on, est que la collectivité se retrouve aussi à assurer la charge de l'indemnisation, au titre du chômage, de ses anciens agents. Et ce en plus du versement de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Question soulevée par le CNEN

Cette problématique avait notamment été soulevée par le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) dans sa délibération du 28 novembre dernier sur les projets de décret relatifs à la procédure et à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

À cette occasion, les membres représentant les élus avaient ainsi fait valoir que l'introduction du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique pouvait “représenter une charge financière difficilement soutenable pour certaines collectivités dans la mesure où devront être pris en compte, en plus de l'indemnité de rupture conventionnelle versée, le maintien des droits de sécurité sociale et le versement des cotisations au chômage à l'issue de la radiation des cadres de l'agent”.

Refus à prévoir

Il y aura donc forcément des déçus, comme l'a affirmé le secrétaire d'État Olivier Dussopt ce 17 février : “Les demandes sont examinées, les employeurs vont accorder des ruptures conventionnelles, mais ils vont aussi en refuser, cela fait partie de la règle du jeu”. Un point que Bercy avait aussi fait valoir devant le CNEN en novembre dernier en indiquant “qu'il reviendra toujours à l'employeur territorial de décider si la rupture conventionnelle doit être mise en œuvre”.

Le gouvernement avait malgré tout reconnu qu'il pourrait "s'avérer difficile" de refuser la rupture conventionnelle "si la demande vient de l'agent public".

"Le seul champ de développement de la rupture conventionnelle risque d'être celui des cas les plus critiques d'agents, ceux avec qui la relation de travail se passe vraiment mal et que les employeurs souhaitent voir partir, et vraisemblablement pas celui des démarches volontaires", souffle une praticienne de la fonction publique. Pour rappel, dans son évaluation préalable des articles du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2020, le gouvernement envisageait 1 000 agents bénéficiaires de l'ISRC en 2020, 1 500 en 2021 et 2 000 en 2022 pour un coût de plusieurs dizaines de millions d'euros [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#). Les paris sont pris.

Les montants planchers et plafonds prévus pour l'indemnité de rupture conventionnelle

Comme le stipule un décret du 31 décembre dernier, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle de la fonction publique ne pourra être inférieur aux montants suivants : un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ; deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ; un demi-mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans et trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans. Quant au montant maximum de l'indemnité, celui-ci ne pourra pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

- **[La rupture conventionnelle dans la fonction publique : quelles garanties ?](#)**

Source : https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article_juridique/la-rupture-conventionnelle-dans-la-fonction-publique-quelles-garanties-93795/?utm_campaign=70/WQ/ZNL0100

Deux décrets pris en Conseil d'État le 31 décembre 2019 fixent les garanties procédurales et indemnitaires de la rupture conventionnelle. Ces deux textes visent à encadrer le dispositif de rupture conventionnelle, en réaffirmant les principes de la liberté des parties, de l'homologation des conventions de rupture et d'un montant minimum de l'indemnité.

Les I et III de l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique ont étendu le dispositif de rupture conventionnelle à la fonction publique. Il s'agit d'une forme supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne [la radiation des cadres](#) et la perte de la qualité de fonctionnaire. Une expérimentation de rupture conventionnelle est créée pour les fonctionnaires¹ appartenant aux trois versants de la fonction publique, pendant une durée de six années, de 2020 à 2025. En sus, la loi a introduit un dispositif visant les agents contractuels en contrat à durée indéterminée et les ouvriers d'État.

[Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) a été pris en application des I et III de l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique². Il détermine les conditions et la procédure selon lesquelles une administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. [Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#) précise les règles relatives au montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle instaurée par [l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#)

[de transformation publique](#) et fixe un montant plafond à cette indemnité³. Ces deux textes sont venus fixer les garanties procédurales et indemnitaires de la rupture conventionnelle.

1. Les garanties procédurales

Premièrement, l'encadrement des procédures de [la rupture conventionnelle](#) dans la fonction publique est nécessaire pour deux raisons. D'abord dans le secteur privé, la rupture conventionnelle est parfois requalifiée en licenciement déguisé car elle peut présenter des dérives. En effet, cela peut être le cas quand ce mode de rupture du contrat est proposé par l'employeur et accepté par les salariés à la suite d'une situation de mal-être, voire de conflit au travail. Ensuite, la rupture conventionnelle étendue à l'ensemble des agents publics pouvait faire naître certaines craintes. En effet, il était nécessaire d'éviter que les agents soient mis sous pression pour quitter la fonction publique, tout en évitant [la procédure disciplinaire habituelle](#) qui garantit les droits des agents.

Deuxièmement, le décret n° 2019-1593 garantit la liberté des parties non seulement pour les ruptures conventionnelles concernant les fonctionnaires, mais aussi pour celles concernant les agents contractuels en contrat à durée indéterminée et les ouvriers d'État. Il propose des garanties procédurales homogènes. En effet, la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Lorsque la demande émane de l'agent, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus tard un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève l'agent ou son représentant. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens. L'agent souhaitant se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée. Le décret précise que le ou les entretien(s) préalable(s) porte(nt) nécessairement sur les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle, sur la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions, sur le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et sur les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage et l'obligation de remboursement.

Troisièmement, la convention doit être homologuée par l'autorité administrative. Le décret n° 2019-1593 énonce que les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties. La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret et, la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation de quinze jours. La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la Fonction publique. La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire. Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. En l'absence de

rétractation de l'une des parties dans le délai fixé, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

Enfin, la rupture conventionnelle aura des conséquences pour l'agent. Avant leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi public adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.

Ainsi, la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties, le principe d'un montant minimum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est également affirmé.

2. Les garanties indemnitaires

Le décret n° 2019-1596 fixe le montant plancher et le montant plafond de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle. L'enjeu n'est pas de créer un droit à l'assurance-chômage des fonctionnaires, le texte précise un régime spécifique pour les agents ayant signé une rupture conventionnelle.

Premièrement, le montant minimal de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur aux montants d'un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans, de deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans, d'un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans et de trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Deuxièmement, le montant maximum de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Troisièmement, la rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération est d'une part celle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle. Le décret exclut ainsi de la rémunération de référence : les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais, les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer, l'indemnité de résidence à l'étranger, les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations et les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi. D'autre part, pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service. Par ailleurs, l'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'État, la Fonction publique Territoriale et dans la Fonction publique Hospitalière. Enfin, les agents ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier de la rupture conventionnelle.

Ces deux décrets remplissent leur office de mieux encadrer la rupture conventionnelle définie dans l'article 72 de la loi « transformation de la fonction publique » du 6 août 2019. Ils offrent des

garanties procédurales et indemnitaires. Le volet « chômage » de ladite loi sera ultérieurement mis en œuvre par décret en Conseil d'État.

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

1. Les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires détachés sur contrat, les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension ne sont pas intégrés au dispositif de la rupture conventionnelle.
2. [Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, JORF du 1^{er} janvier 2020, NOR : CPAF1931643D, Texte n° 41.](#)
3. [Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles, JORF du 1^{er} janvier 2020, NOR : CPAF1932014D, Texte n° 44.](#)

► CADRE DEONTOLOGIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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

Source : La Vigie, Janvier 2020,

https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/vigie/119/html#art_13504

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

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

Désormais, les administrations doivent en effet se prononcer sur les dossiers pour lesquels elles sont saisies, en conservant, en cas de doute sérieux, la possibilité de recourir à leur référent déontologue dont le rôle se trouve renforcé, ainsi qu'en ultime recours, à la HATVP lorsque le doute n'est pas levé. Ainsi, seuls les emplois les plus exposés imposent la saisine systématique de la HATVP. Par ailleurs, un nouveau type de contrôle a également été mis en place pour ces emplois : le contrôle préalable à la nomination qui vise à s'assurer, lors

d'un retour pour les fonctionnaires ou d'une arrivée pour les contractuels, que les activités exercées dans le secteur privé au cours des trois années précédant la nomination sont bien compatibles avec l'emploi public envisagé.

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

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

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

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

La réforme du cadre déontologique des agents publics est entrée en vigueur. Publié au Journal officiel du 31 janvier, un [décret](#) détaille les nouvelles modalités prévues, depuis ce 1er février, pour le cumul d'activités des agents publics et pour les contrôles déontologiques préalables ou postérieurs à l'exercice d'une activité privée. Un texte pris en application de la loi du 6 août dernier de transformation de la fonction publique.

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

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

Responsabilisation des administrations

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

En contrepartie, les administrations seront responsabilisées, puisque la loi leur confie le contrôle déontologique des demandes des autres agents. En cas de "*doute sérieux*", celles-ci pourront saisir

leur référent déontologue et, si le doute subsiste, l'autorité hiérarchique pourra saisir la HATVP. Autant de procédures que décrit le décret publié ce 31 janvier.

Une liste des emplois les plus exposés

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

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

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

Contrôle du rétropantouflage et des nominations

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

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

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

considérés comme exposés, aucun contrôle préalable à la nomination n'est prévu.

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

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

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

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

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

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

Les nouvelles procédures sont décrites dans le [décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#). Ce dernier établit, notamment, la liste des emplois les plus exposés aux risques déontologiques (art. 2). [L'arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques](#) précise les éléments que doit fournir l'agent lorsqu'il effectue une demande de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise ou de départ vers le secteur privé ainsi que les éléments que doit fournir l'administration lorsqu'elle saisit la HATVP dans le cadre de l'examen de ces demandes ou du contrôle préalable à la nomination.

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

La [présente fiche](#) rappelle synthétiquement ces différentes évolutions des obligations déontologiques des agents publics.

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

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/com_deontologie/20200121-fiche-entree-en-vigueur-reforme-deontologie.pdf

ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ETAT

- **Organisation territoriale de l'Etat : des regroupements au niveau départemental en juin**

Source : 19 février 2020, Bastien Scordia, <https://www.acteurspublics.fr/articles/organisation-territoriale-de-letat-des-regroupements-au-niveau-departemental-en-juin>

Un « Guide RH » vient d'être adressé aux préfigurateurs des nouvelles directions qui regrouperont, au niveau départemental à partir du 1^{er} juin, les compétences en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion d'une part et de travail et d'emploi d'autre part.

Nouvelle phase dans la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat. Le gouvernement vient d'adresser un « Guide RH » aux préfigurateurs des nouvelles directions départementales en charge de l'insertion, de la cohésion sociale, du travail et de l'emploi (DDICSTE) et des directions départementales en charge de l'insertion, de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la protection des populations (DDICSTEPP). Des préfigurateurs qui avaient été désignés en fin d'année dernière.

La création de ces nouvelles structures avait été annoncée par le Premier ministre, Édouard Philippe, dans sa circulaire du 12 juin 2019 relative à la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat.

Celles-ci regrouperont, au niveau départemental, les compétences en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion d'une part et de travail et d'emploi d'autre part. A savoir les compétences actuellement exercées en la matière par les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS), les directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS) et les unités départementales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE).

Outils d'accompagnement des agents

« La réussite de votre tâche passe notamment par une information complète donnée aux agents appelés à rejoindre ces nouvelles directions et une bonne concertation avec leurs représentants » indiquent aux préfigurateurs le secrétaire général du gouvernement, Marc Guillaume, et le directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), Thierry Le Goff dans un courrier daté du 11 février auprès duquel est annexé ledit guide RH.

Ce guide [\[cliquez ici pour le consulter\]](#) contient notamment des éléments relatifs à la gouvernance, à la conduite du dialogue social, aux principes et aux modalités de gestion des personnels « ainsi qu'aux différents outils concourant à l'accompagnement des agents et aux dispositifs de formation mobilisables ».

Pour rappel, des projets d'arrêtés du gouvernement - en passe d'être publiés - désignent les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'État qui ouvriront droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation de leur transition professionnelle

Mise en place au 1er juin

« Il vous revient de mener à bien les différentes étapes de leur préfiguration qui doit conduire à la mise en place de ce nouveau service au 1er juin 2020 », ajoutent les auteurs de la lettre.

Le calendrier de mise en œuvre de ces nouvelles directions convergera donc avec celui des autres réorganisations de services territoriaux décidées et en particulier la mise en place d'ici la fin juin de secrétariats généraux communs aux préfetures et aux directions départementales interministérielles (DDI).

Guide RH :

<https://www.acteurspublics.fr/upload/media/default/0001/27/697a4f85d25e95676ee6771b3a24d3b8e56e9d61.pdf>

► MOBILITE DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC

- [Le gouvernement revoit certaines règles pour favoriser la mobilité des agents publics](#)

Source : Acteurs publics, 22 janvier 2020 – par Bastien Scordia- <https://www.acteurspublics.fr/articles/le-gouvernement-revoit-certaines-regles-pour-favoriser-la-mobilite-des-agents-publics>

Pris en application de la loi "Fonction publique" du 6 août, un projet de décret encadre la durée d'affectation d'un fonctionnaire d'État en position normale d'activité (PNA), à savoir son affectation auprès d'une autre administration d'État que son administration d'origine. Celle-ci est limitée à trois ans renouvelables.

Favoriser la mobilité des agents publics. Tel était l'un des objectifs du gouvernement au travers de la loi du 6 août dernier de transformation de la fonction publique, et notamment de son article 68 encadrant les affectations des fonctionnaires de l'État en position normale d'activité (PNA). Une disposition dont les modalités d'application sont précisées dans un projet de décret, au menu du Conseil supérieur de la fonction publique d'État prévu ce jeudi 23 janvier.

Pour rappel, la PNA est la position permettant à un fonctionnaire d'État d'exercer les fonctions correspondant à son grade dans un autre département ministériel ou établissement public que celui qui assure la gestion de son corps.

Trois ans renouvelables

Comme prévu par la loi du 6 août 2019, le projet de décret, qu'*Acteurs publics* a pu consulter [\[cliquez ici pour le lire\]](#), encadre ainsi la durée d'affectation d'un fonctionnaire d'État en PNA. Celle-ci sera limitée à trois ans, alors qu'aujourd'hui, elle est généralement à durée indéterminée.

Cette durée pourra être renouvelée par périodes de trois ans à la demande de l'autorité compétente de l'administration, *“qui fait connaître sa décision à l'agent quatre mois avant le terme de la période concernée”*. Le projet de décret prévoit aussi qu'en cas de non-renouvellement de la période d'affectation du fonctionnaire, celui-ci est réintégré *“au besoin en surnombre dans son département ministériel d'origine”*.

Sécurisation des retours

Actuellement, le retour éventuel de l'agent dans l'administration d'origine ne pouvait intervenir qu'après accord conjoint dudit agent et de cette administration. *“Le fonctionnaire étant rémunéré par son administration d'accueil, le retour dans son administration d'origine ne peut s'opérer que si les crédits de masse salariale et le schéma d'emploi le permettent”*, expliquait le gouvernement dans son étude d'impact du projet de loi “Fonction publique”.

“En encadrant la durée d'affectation en PNA, il s'agit d'inciter d'une part les agents à sortir de leur champ professionnel initial, parce qu'ils peuvent y revenir de manière plus sécurisée, et d'autre part, les employeurs à développer l'accueil en mobilité et à faire le pari d'une diversification plus grande des profils recrutés”, se justifiait-il aussi.

- **Deux dispositifs encouragent le départ volontaire des agents publics vers le privé**

Le départ volontaire des fonctionnaires vers le secteur privé est désormais encouragé par la coexistence de deux dispositifs : la rupture conventionnelle nouvellement introduite par la loi de transformation de la fonction publique et l'indemnité de départ volontaire (IDV), qui existe depuis 2009.

[L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique](#) instaure l'expérimentation de la rupture conventionnelle dans le secteur public. Cette mesure tend à nouveau à encourager le départ volontaire des fonctionnaires vers le secteur privé. Ce type de possibilité de départ existe déjà sous une autre forme dans le secteur public, avec [l'indemnité de départ volontaire](#) (IDV), étendue à la fonction publique territoriale par [le décret n° 2009-1954 du 18 décembre 2009](#). L'indemnité de départ volontaire (IDV) devait être supprimée avec l'introduction de [la procédure de rupture conventionnelle](#), mais ce n'est pas encore le cas. Des dispositions transitoires de [versement de l'IDV](#) sont prévues jusqu'au 30 juin 2020.

Modalités d'attribution de l'IDV et de l'indemnité de rupture conventionnelle

[Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) prévoit les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. Il institue, pour les fonctionnaires, [une procédure expérimentale de rupture conventionnelle](#) entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée.

L'indemnité de départ volontaire (IDV) peut quant à elle être attribuée à la suite d'[une démission](#),

aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels sous contrat à durée indéterminée. [La démission](#) qui, pour les fonctionnaires, doit être régulièrement acceptée, doit intervenir sur un poste faisant l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service ([article 1^{er} du décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009](#)). Le versement de l'indemnité constitue une possibilité mais non une obligation.

Les contractuels et les fonctionnaires, pendant une période expérimentale de cinq ans (2020 à 2025), pourront bénéficier, à titre expérimental, d'[une indemnité de rupture conventionnelle](#) s'ils souhaitent quitter la fonction publique. Le champ d'application de l'IDV est réduit quant à lui aux agents qui démissionnent à la suite d'une restructuration de service. Les deux autres motifs de versement (création d'une entreprise et réalisation d'un projet personnel) sont supprimés à compter du 30 juin 2020.

Modification du champs d'application de l'indemnité de départ volontaire (IDV)

Suite à l'introduction dans la fonction publique territoriale [du dispositif de la rupture conventionnelle](#) (décrets n° 2019-1593 et [n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#)), le décret n° 2009-1954 du 18 décembre 2009 relatif à l'IDV est modifié. Les nouvelles dispositions concernant l'IDV entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Des dispositions transitoires sont actuellement prévues pour son versement.

Ainsi, à titre transitoire, et sous réserve que la démission soit effective avant le 1^{er} janvier 2021, les fonctionnaires et agents contractuels peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020 à bénéficier des IDV servies en application des dispositions antérieurement applicables ([article 9 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#)). Les indemnités de départ volontaires servies à la suite d'une démission devenue effective avant le 31 décembre 2019 restent quant à elles régies par les dispositions antérieurement applicables ([article 8 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#)).

Les modalités de l'IDV (décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009) dont l'objet est similaire à la rupture conventionnelle se distinguent cependant du nouveau dispositif en plusieurs points. L'IDV nécessite une délibération pour être octroyée dans une collectivité contrairement à la rupture conventionnelle applicable de droit. L'indemnité de départ volontaire (IDV) est assimilée à une démission et ne génère pas d'allocations chômage alors que le dispositif de la rupture conventionnelle le prévoit. Le délai entre la démission et l'ouverture des droits à pension est de 5 ans pour l'indemnité de départ volontaire. La clause de « non retour » est également de 5 ans pour l'IDV dans l'ensemble de la fonction publique.

- **[Un décret met fin à un frein financier à la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique](#)**

Lorsqu'un fonctionnaire de l'Etat est mis à disposition auprès d'une collectivité territoriale, d'un de ses établissements, ou d'un établissement public de santé, son administration d'origine continue de le rémunérer. **L'administration d'accueil est donc tenue de procéder au remboursement de ses frais et notamment de la part constituée par la cotisation employeur pour pension.**

De même, lorsqu'un fonctionnaire de l'Etat est en position de détachement, il reste affilié au régime du code des pensions civiles et militaires de retraite. **L'administration d'accueil est donc tenue de verser la cotisation employeur afférente à cette affiliation.**

Ainsi, dans les deux cas, la collectivité territoriale ou l'établissement public de santé supporte un **taux de cotisation de 74,28%**. Or, le taux applicable pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), est de 30,65%. Ce différentiel entre les deux taux applicables constituait un frein financier au détachement ou à la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique.

L'article 66 de la loi du 6 août 2019 modifie les articles 42 et 46 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat pour qu'il soit possible de déroger, en cas de détachement ou de mise à disposition d'un fonctionnaire de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique, aux taux des cotisations employeurs dont sont redevables les administrations d'accueil.

Le décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019 neutralise la différence de taux de contribution employeur entre les régimes de retraite des fonctionnaires : désormais, les collectivités territoriales ou établissements publics de santé seront redevables, soit au titre du remboursement pour la mise à disposition, soit au titre du versement direct pour le détachement, d'un taux de contribution de 30,65%, c'est-à-dire d'un taux identique à celui applicable aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Ainsi, la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants est facilitée.

Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

► MOBILITE EUROPEENNE

- [Publication du guide pratique « Accompagner et renforcer la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat en Europe »](#)

Le Secrétariat général des affaires européennes (SGAE) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont développé un guide pratique « **Accompagner et renforcer la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat en Europe** ». Ce guide présente les opportunités de mobilité pour les agents publics de l'Etat, **au sein des institutions de l'Union européenne ou dans une administration nationale d'un autre Etat membre ou en voie d'adhésion à l'Union européenne**. Il est destiné aux agents intéressés ainsi qu'aux services des ressources humaines afin de les aider dans l'accompagnement de ces agents.

Les bénéfices que les agents peuvent tirer des mobilités européennes sont rappelés : enrichir leur parcours professionnel, mieux les former aux enjeux européens, renforcer leurs compétences linguistiques et leur vision multiculturelle. Le guide souligne également les avantages des dispositifs de mobilité pour les administrations, à savoir une meilleure compréhension de leurs fonctionnements respectifs et une multiplication des passerelles.

Le guide dresse un **panorama complet des différents types de mobilité européenne**, tant au sein des institutions européennes, par exemple en tant qu'expert national détaché, que dans l'administration d'un autre Etat, y compris dans des programmes d'échanges, en tant que conseiller résident de jumelage ou par voie de détachement. D'autres types de mobilités européennes sont également présentés, comme les concours européens ou les contrats CAST. Pour chaque mobilité, le guide identifie ses principales caractéristiques, les conditions d'éligibilité ou encore les démarches devant être engagées.

Le guide comprend des **conseils pratiques à l'attention des agents intéressés pour qu'ils puissent organiser au mieux leur mobilité** et valoriser leur expérience. Les éléments qu'ils doivent prendre en compte sont rappelés, par exemple en matière de prérequis linguistiques, de formation préalable aux questions européennes, et les modalités pratiques de la vie à l'étranger. Enfin, les principaux acteurs pouvant soutenir les projets de mobilités sont identifiés.

[Guide pratique « Accompagner et renforcer la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat en Europe »](#)

[Site de la fonction publique. Mobilités et échanges en Europe](#)

► MANAGEMENT

- [Publication d'un guide pour diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique](#)

Un guide intitulé « **diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique** » a été élaboré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Le guide prend acte de la **circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles organisations du travail**, qui rappelle la nécessité de faire évoluer le fonctionnement des administrations pour qu'elles soient en capacité de s'adapter plus rapidement aux priorités des plans de transformation ministériels. Or, ces nouvelles modalités de travail supposent **que l'organisation soit prête à adopter la culture du projet**, et ce basculement implique plusieurs **chantiers en matière de ressources humaines**. Ce guide de la DGAFP a donc pour ambition d'accompagner les managers dans les transformations de leurs organisations de travail.

Le guide rappelle d'abord les **fondamentaux de la gestion de projet**, à savoir un objectif clair et cadré, une équipe dédiée et une gouvernance adaptée, et un calendrier précis.

Il précise ensuite les **critères qui doivent être réunis** pour favoriser un environnement propice à la gestion en mode projet, en mettant en relief les questions, notamment en termes RH, auxquelles se trouvent confrontés les acteurs et les réponses qui leur sont apportées.

Enfin, il propose des **retours sur les expériences déjà menées dans la fonction publique**.

Ce guide est destiné à tous les managers publics qui souhaitent mettre en place un environnement permettant d'utiliser le mode projet avec succès. Il a vocation à s'enrichir au fil du temps, notamment de nouveaux retours d'expérience qui pourront être adressés par les lecteurs (animationrh.dgafp@finances.gouv.fr).

[Diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique" : un nouveau guide pour les managers](#)

Circulaire du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail

► HAUTE FONCTION PUBLIQUE : mission de Frédéric Thiriez

- Les enjeux du rapport Thiriez pour la fonction publique territoriale

Source : Acteurs publics, 24 février 2020, Bastien Scordia, <https://www.acteurspublics.fr/articles/les-enjeux-du-rapport-thiriez-pour-la-fonction-publique-territoriale>

Tronc commun, séparation du CNFPT et de l'Inet, ce dernier étant doté d'un statut d'établissement public administratif, création d'un centre national de gestion... Passage en revue des propositions du rapport de la mission Thiriez concernant la fonction publique territoriale. “*Une victime collatérale*” du rapport, selon les termes du président du CNFPT, François Deluga.

Sans surprise, le rapport de la mission Thiriez fait la part belle à la fonction publique d'État et à l'ENA, mais les conséquences de ses propositions sont aussi de taille pour la territoriale. Pour le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), François Deluga, ce rapport “*ne respecte pas les spécificités de la territoriale*” et ferait même de celle-ci “*une victime collatérale*”. Mais qu'en est-il précisément des pistes avancées par la mission s'agissant de la formation des territoriaux. Passage en revue des principales propositions en ce sens.

Séparation du CNFPT et de l'Inet. La mission Thiriez propose en effet de donner à l'Institut national des études territoriales (Inet) – école chargée de la formation des hauts fonctionnaires territoriaux - le statut d'établissement public administratif (EPA). Alors que beaucoup d'écoles du service public sont aujourd'hui dotées de ce statut (ENA, ENM, ENAP, ENSP, EN3S), l'Inet, établissement géré par le CNFPT, y échappe. Et ce “*pour des raisons plus historiques que juridiques*”, souligne la mission. “*Pourtant le statut d'EPA présente de multiples avantages, en termes d'autonomie de gestion et de responsabilité, de recherche de recettes propres, d'indépendance des enseignants, de développement de partenariats avec le monde universitaire ou international et le milieu de la recherche*”, poursuit-elle dans son rapport. Mais pour le président du CNFPT, “*il n'y a aucun argument qui justifie de confisquer l'Inet*”. “*D'aucuns pensent que cela permettrait plus facilement à l'Etat d'en organiser la tutelle, tutelle sur laquelle le document est silencieux*”, relève François Deluga. Pour la CGT, FO et la FA-FP, cette proposition de transformer l'Inet en EPA ouvrirait même “*la porte au démantèlement du CNFPT*” et porterait “*atteinte au principe de libre administration des collectivités et de leurs établissements publics*”. “*Ce n'est pas à l'État ni au gouvernement de décider des modalités d'organisation du CNFPT*”, indiquent ces organisations dans un communiqué. “*C'est une prérogative souveraine du conseil d'administration, seul représentant légitime des employeurs et des agents territoriaux.*”

Création d'un tronc commun de formation. Afin de « *forger une culture partagée par l'ensemble des cadres supérieurs des trois fonctions publiques et de la magistrature* » et d'« *encourager le travail en transversalité malgré la diversité des métiers*», la mission Thiriez recommande d'organiser un tronc commun de 6 mois de formation initiale. Et ce pour tous les fonctionnaires recrutés par la voie d'un concours externe, dès leur admission à ces concours et avant qu'ils ne rejoignent leur école d'application. Comme le précise la mission Thiriez, le tronc commun serait organisé par un groupement d'intérêt public (GIP) regroupant l'ENM, l'Ensap, l'Enap, l'EAP (ex-ENA), l'Inet (transformé en EPA) et l'EH3S né de la fusion de l'EHESP et de l'EN3S. “*C'est une proposition qui méconnaît la fonction publique territoriale*”, réagit François Deluga en indiquant que

ce tronc commun ne concernerait que les administrateurs territoriaux alors que l'Inet est l'école des "cadres de direction de toutes les grandes collectivités locales toutes filières confondues" (administrateurs externes, internes ou troisième voie, les ingénieurs en chefs externes et internes, les concertateurs des bibliothèques...). "En cherchant à regrouper certaines écoles de l'État" poursuit-il, le rapport de la mission Thiriez "propose en fait d'éclater la formation des agents des collectivités locales et déconstruit l'unité de la territoriale". "Non à la disparition de l'Inet, a, quant à lui, réagi le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Philippe Laurent. *Le métier de dirigeant de collectivité locale n'a rien à vous avec celui de préfet ou d'inspecteur des finances*".

Création d'un centre national de gestion pour la territoriale. Pour "améliorer le suivi RH des cadres territoriaux", la mission Thiriez propose en effet de créer pour les cadres de la fonction publique territoriale un centre national de gestion (dénommé CNFPT) qui, "sur le modèle de celui créé en 2005 pour la fonction publique hospitalière", "serait chargé du suivi de la carrière des agents et mutualiserait les risques financiers liés aux décharges de fonctions, ou retours de mobilité, dans une logique assurancielle". Un centre qui pourrait aussi recruter directement "plusieurs cadres A+ territoriaux souhaitant s'inscrire dans un parcours de mobilité". Selon la mission, cette mesure permettrait d'éviter des situations "qui dissuadent la mobilité et posent des problèmes de gestion aux collectivités employeuses". Dans son viseur : le cas des cadres territoriaux dont la fin du détachement sur un emploi fonctionnel peut être décidé par la collectivité. "L'agent faisant l'objet d'une décharge de fonction peut cependant rester plusieurs mois dans les effectifs de cette collectivité avant de trouver un nouvel emploi, être reclassé ou le cas échéant être pris en charge in fine par le CNFPT, indique le rapport. C'est un coût assumé par la collectivité et parfois une source de tension". Par ailleurs, le fonctionnaire territorial accomplissant une longue mobilité et "qui doit regagner sa collectivité d'origine" est "souvent confronté à d'importantes difficultés pour y retrouver un emploi correspondant à son grade et à son niveau de compétences". La mission propose notamment de confier cette mission au CNFPT.

Les autres propositions du rapport s'agissant de la territoriale : fusion des cadres d'emploi d'administrateur territorial et d'ingénieur en chef territoriale et transfert au CNFPT et à l'Inet du recrutement et de la formation des administrateurs de la ville de Paris actuellement assurés par l'ENA. Sur le premier point, le président du CNFPT François Deluga considère que "c'est soit une méconnaissance des besoins des collectivités en cadres techniques de haut-niveau, soit un moyen de faire disparaître la filière technique de la territoriale au bénéfice de celle de l'État".

► TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

Source : https://www.banquedesterritoires.fr/transferts-au-privé-teletravail-conge-parental-handicap-les-mesures-examinees-par-le-conseil-commun?pk_campaign=newsletter_hebdo&pk_kwd=2020-01-31&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localit&pk_medium=newsletter_hebdo

Six projets de décrets pris pour l'application de la loi de transformation de la fonction publique étaient au menu, ce 30 janvier, d'une séance plénière du conseil commun de la fonction publique. L'un d'eux,

qui a été désapprouvé par l'ensemble des représentants syndicaux, règle la situation des fonctionnaires dont le service est transféré au secteur privé. Explications.

À l'exception de Solidaires - qui avait choisi de ne pas siéger -, l'ensemble des représentants syndicaux membres du conseil commun de la fonction publique ont voté contre un projet de décret précisant les modalités de mise en œuvre du mécanisme de **détachement d'office des fonctionnaires dont les missions ou les services sont externalisés**. "Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil", stipule l'article 76 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en application duquel le projet de décret sera pris.

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

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

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

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

Disponibilité pour élever un enfant

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

Recours ponctuel au télétravail

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

Parcours professionnels des agents en situation de handicap

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

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

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

A l'issue du détachement, la commission dédiée procédera à l'audition du fonctionnaire détaché, sur la base du rapport de son supérieur hiérarchique et d'un entretien. La commission pourra alors déclarer le fonctionnaire apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois, ou proposer de renouveler son détachement, ou encore proposer de le réintégrer dans son cadre d'emplois d'origine.

Un dernier projet de décret détermine les conditions dans lesquelles s'applique le droit pour les agents en situation de handicap de conserver les équipements contribuant à l'**adaptation de leur poste de**

travail en cas de changement d'emploi, **dans le cadre d'une mobilité**. Il est notamment précisé que "les modalités de la portabilité sont définies par voie de convention entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil de l'agent". Et que c'est à cette dernière que revient de prendre en charge les dépenses engagées dans ce cadre. Le projet de texte indique également les conditions dans lesquelles les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier de dérogations aux règles de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens.

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

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

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

Posté le 9/03/2020

► HANDICAP

- **[Handicap : le gouvernement prend 12 nouveaux engagements](#)**

Source : <https://www.weka.fr/actualite/personnes-handicapees/article/handicap-le-gouvernement-prend-12-nouveaux-engagements-95583/>

Lors de la Conférence nationale du handicap, le gouvernement a réaffirmé sa volonté de « construire une société plus solidaire et plus innovante ».

La 5^e Conférence nationale du handicap (CNH) s'est tenue ce mardi 11 février 2020 à l'Élysée, sous la présidence du chef de l'État. En cette date anniversaire des 15 ans de [la loi Handicap de 2005](#), le gouvernement a dressé le bilan de sa politique du handicap à mi-mandat et pris « 12 nouveaux engagements » pour l'année en cours.

En 2020, le gouvernement se fixe donc comme objectif la mise en œuvre de ces 12 engagements « en se concentrant sur l'exécution au plus près des personnes des réformes engagées, sur le renforcement de l'accompagnement des personnes et des familles, ainsi que sur la mobilisation de tous les acteurs pour l'amélioration de leur vie quotidienne ». Au programme.

Concrétiser le pacte républicain au bénéfice de tous

Engagement n° 1 – Réussir l'école inclusive :

- Fin 2020, tous les nouveaux enseignants seront formés pour mieux prendre en compte les besoins éducatifs particuliers.

- Déploiement d'un « livret numérique de parcours inclusif » regroupant l'ensemble des adaptations qui sont nécessaires aux enfants en situation de handicap, y compris celles notifiées par [la MDPH](#).

Engagement n° 2 – Gagner le pari de la qualification et de l'emploi :

- Faire de l'apprentissage un levier majeur, aussi pour [les personnes handicapées](#). Objectif de 10 000 apprentis d'ici fin 2021 et d'au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap, accueillis dans la fonction publique.

Engagement n° 3 – Prendre en compte le handicap dans le système universel de retraite :

- Instaurer la possibilité d'une retraite progressive dès 55 ans pour les travailleurs handicapés.
- Garantir aux aidants des personnes handicapées des droits à la retraite pour toutes les périodes, indemnisées ou non, pendant lesquelles l'assuré prend en charge ou apporte une aide à un proche en situation de handicap.

Engagement n° 4 – Accélérer la mise en accessibilité universelle :

- Intégrer l'accessibilité dans chaque métier : France compétences vérifiera, pour chaque formation inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles, que la problématique du handicap a bien été prise en compte dans le référentiel de compétences.
- Dans l'audiovisuel, [le projet de loi audiovisuel](#) renforcera l'accessibilité des programmes essentiels pour nos concitoyens (émissions se rapportant aux campagnes électorales, événements d'importance majeure, interventions du président de la République et du gouvernement).
- Amélioration de l'accessibilité de la communication gouvernementale et de l'Élysée.

Engagement n° 5 – Sensibiliser, pour mobiliser :

- Lancer une grande campagne nationale de sensibilisation qui aura pour objectif d'accélérer le changement de représentations associées au handicap : montrer la richesse que représente le handicap pour une société, comme toute diversité et valoriser les compétences des personnes handicapées.

Ne laisser aucune personne, ni aucune famille, sans accompagnement

Engagement n° 6 – Organiser l'inconditionnalité de l'accompagnement et rompre l'isolement des familles, via la mise en place du « 360 », numéro unique d'appui, en partenariat avec les territoires :

- Création en 2021 de ce numéro unique. Les appels seront pris en charge par une équipe de proximité en charge de trouver une solution d'accompagnement aux personnes, éventuellement d'abord temporaire et jusqu'à la solution définitive en mobilisant les acteurs du territoire, notamment médico-sociaux (400 équipes seront créées d'ici 2022).

Engagement n° 7 – Accélérer le déploiement de solutions adaptées aux personnes ayant les besoins les plus soutenus, et stopper l'exil vers la Belgique :

- Le plan de prévention des départs en Belgique permettra la création de 1 000 places dans trois régions prioritaires (Île-de-France, Hauts-de-France, Grand-Est).

Engagement n° 8 – Accompagner les projets de vie en créant des places « de transition » sécurisant les choix des personnes (emploi, école, logement...) :

- Création de 2 500 places supplémentaires en établissements ou en services pour accompagner les transitions, et garantir le retour vers le milieu spécialisé, si nécessaire.

Engagement n° 9 – Améliorer la prise en charge par l'Assurance maladie des parcours de soins de rééducation pour les enfants en situation de handicap ou malades :

- Engagement d'une réflexion devant aboutir avant 2022 pour une meilleure prise en charge par l'Assurance maladie des parcours de soins de « rééducation », sans reste à charge pour les familles.

Respecter la dignité des personnes, en donnant les moyens de l'autonomie

Engagement n° 10 – Étendre la compensation individuelle des besoins et reconnaître les personnes handicapées dans leur rôle de parents :

- Les besoins attachés à la parentalité seront intégrés en 2021 dans la prestation de compensation de handicap (PCH), avec un plan d'aide gradué selon les besoins.
- L'aide à l'alimentation financée par la PCH intégrera désormais dans son contenu la préparation du repas et la vaisselle.
- Lancement d'un débat sur l'accompagnement à la vie intime et sexuelle, avec la saisine du Conseil consultatif national d'éthique, en lien avec le Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Engagement n° 11 – Lancer un grand programme national pour l'innovation technologique au service de la vie quotidienne et de l'autonomie :

- Mobilisation du plan d'investissement d'avenir, à hauteur de 30 millions d'euros. Quatre domaines d'action : communiquer, apprendre, se déplacer et vivre chez soi.

Simplifier les démarches administratives, garantir les délais et l'équité des réponses

Engagement n° 12 – Mettre en place une « garantie délai » pour l'octroi des prestations :

- Signature d'un accord de méthode entre l'État et les départements.
- Mobilisation des MDPH pour que toutes les demandes de prestation soient traitées dans un délai « garanti » aux personnes, mais aussi que toutes les personnes ayant un handicap irréversible bénéficient effectivement de leurs droits à vie.

Au total, 600 millions d'euros supplémentaires seront investis sur ces nouveaux engagements pour améliorer la vie des personnes en situation de handicap, dont 150 millions d'euros pour la mise en place du numéro unique et de solutions nouvelles d'accompagnement et 90 millions d'euros pour la prévention des départs en Belgique.

- **[Agents en situation de handicap : vers une carrière mieux encadrée](#)**

Source : https://www.weka.fr/actualite/handicap/article/agents-en-situation-de-handicap-vers-une-carriere-mieux-encadree-94678/?utm_campaign=/70/WQ/ZNL0100

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 clarifie et modernise le droit applicable aux agents en situation de handicap.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires comporte désormais des articles (33 à 40) qui rassemblent toutes les dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés. Trois projets de décrets concernant [les agents en situation de handicap](#) ont été présentés récemment par le gouvernement. L'un, général, sécurise leur parcours et leur déroulement de carrière, les deux autres lancent une expérimentation d'une titularisation directe des apprentis et d'une promotion dérogatoire par voie de détachement. [L'article 90 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) introduit aussi plusieurs mesures pour renouveler la gouvernance et le mode de fonctionnement du FIPHP.

Détachement et intégration directe, portabilité des équipements du poste de travail

À titre expérimental, un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap est introduit par [l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#). Cet article crée une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap. À compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Un texte réglementaire précisera la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration et la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont du détachement et préalablement à l'intégration dans un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur.

La portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap lors d'une mobilité sera organisée notamment lorsqu'elle représente un coût inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation du nouveau poste de travail. Les aides humaines et techniques en faveur des candidats aux concours, aux procédures de recrutement et aux examens sont accordées à l'appui de la production d'un certificat médical établi par un médecin agréé au moins six mois avant les épreuves compte tenu de la nature et de la durée de celles-ci.

Titularisation des apprentis en situation de handicap

Des modalités d'accès à l'emploi titulaire sont instituées, à titre expérimental, en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage relevant du secteur public non industriel et commercial. Elles sont créées pour une durée de cinq ans. Elles permettront une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique.

Un texte réglementaire précisera les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation par les administrations, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement au moment de la titularisation. Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononcera au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Toutes ces dispositions visent à sécuriser le parcours professionnel des agents en situation de handicap et à préciser les conditions d'aménagement des concours administratifs. Les employeurs publics permettront de cette manière à leurs agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle. Tout agent aura aussi le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

3) REGARDS VERS LA FPT

- **Jurisprudence : Un refus de renouvellement fautif après une restructuration de service**

Source : *Sophie Soykurt – publié le 17/03/2020* - | [Jurisprudence](#) | [Jurisprudence RH](#)

Une commune a recruté par plusieurs contrats successifs un agent comme attachée territoriale afin d'exercer les fonctions de juriste au sein du service des marchés de la direction des affaires juridiques, puis celles de chef du service des marchés publics. Mais l'intéressée a été informée que son dernier engagement de trois ans ne serait pas renouvelé au-delà de son terme, à la suite de la fusion des services achats et marchés publics.

Or, la fiche de poste montre que l'intéressée possédait les qualités et expériences requises. De plus, l'agent recruté également par contrat pour exercer, après le départ de l'intéressée, les fonctions de chef du service de la commande publique-achats, n'était ni juriste de formation, ni titulaire d'un diplôme dans le domaine des achats, mais ingénieur en génie des systèmes industriels ; il ne pouvait en outre se prévaloir que d'une brève expérience de la commande publique au sein d'une collectivité.

Aussi, le refus litigieux de renouvellement du contrat n'est pas suffisamment justifié par un motif tiré de l'intérêt du service et constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la commune.

REFERENCES

CAA de Versailles, 13 février 2020, req. n°18VE01094

- **RIFSEEP – Régimes indemnitaires des agents territoriaux**

Cadres d'emplois de la FPT. Actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat

[Le tableau](#) annexé au décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 établit les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale afin de mettre en œuvre les dispositions relatives au principe de parité en matière indemnitaire.

Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 actualise ce tableau afin qu'il soit cohérent avec les

évolutions du cadre statutaire et indemnitaire.

En outre, il procède à la création d'une deuxième annexe permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel de pouvoir en bénéficier.

[Décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale- JO n° 0051 du 29 février 2020](#)

4) REGARDS VERS LA FPH

- [Réforme du contrôle déontologique des agents publics : textes de janvier et février 2020](#)

Source : <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Outils-et-notes/Reforme-du-contrôle-deontologique-des-agents-publics-textes-de-janvier-et-fevrier-2020>

-Publication au journal officiel du 23 janvier 2020 du décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

-Publication au journal officiel du 31 janvier 2020 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

- Publication au journal officiel du 7 février 2020 de l'arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

L'article 34 de la loi de transformation de la fonction publique a refondu le contrôle déontologique réalisé en cas de mobilité entre le secteur public et le secteur privé ou en cas d'exercice par un agent public d'une activité privée lucrative.

En application de cet article, la Commission déontologie de la fonction publique est supprimée et ses compétences sont transférées à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

Sur le fond, les nouvelles dispositions sont centrées sur les fonctions et emplois les plus sensibles.

Les textes du 22, 30 janvier et 4 février précisent les nouvelles modalités de mise en œuvre de ce contrôle.

Ils entrent en vigueur à compter du **1er février 2020**.

Publié le 06 février 2020 ; Mise à jour le 13 février 2020

Note + Analyse du contrôle déontologique :

<https://www.fhf.fr/content/download/152517/1259838/version/2/file/Note+d%27analyse+V2.pdf>

- [Rupture conventionnelle dans la FPH : publication des décrets d'application](#)

Source : <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Outils-et-notes/Rupture-conventionnelle-dans-la-FPH-publication-des-decrets-d-application>

Publication au journal officiel du 1er janvier 2020 :

- du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique,
- du décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

A titre expérimental, l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, a instauré la rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Ces textes précisent les conditions dans lesquelles celle-ci peut intervenir entre les établissements de la fonction publique hospitalière et certains de leurs agents.

Note et analyse : <https://www.fhf.fr/content/download/152176/1256865/version/5/file/Note+d%27analyse+-+Rupture+conventionnelle.pdf>

- [Boîte à outils handicap mise à disposition par l'ANFH](#)

<https://handicap.anfh.fr/>

Pour accompagner au mieux les établissements dans la structuration de leur politique Handicap, l'ANFH met à leur disposition un ensemble d'outils clés en main, prenant la forme d'un Guide Handicap. Ces outils sont le fruit des différents projets dédiés au Handicap portés par les Délégations ANFH Alpes, Auvergne, Champagne-Ardenne, Corse, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône. Co-élaborés avec les établissements participant aux démarches, ils ont fait l'objet d'une consultation et validation par les instances et partenaires financeurs composant les comités de pilotage des différents projets.

5) REGARDS VERS LE PRIVE

- [Etre fonctionnaire, un statut qui fait de moins en moins rêver les Français](#)

Source : David Bensoussan, le 04/03/2020, https://www.challenges.fr/entreprise/vie-de-bureau/etre-fonctionnaire-un-statut-qui-fait-de-moins-en-moins-rever-les-francais_695290

La fonction publique perd de son attrait. Même si le fisc, la diplomatie ou l'éducation offrent parfois des situations très enviables.

La fonction publique ferait-elle moins rêver? Si les Français gardent majoritairement une bonne image des agents et des services publics, notre sondage Odoxa montre qu'être [fonctionnaire](#) est loin de constituer leur profession idéale. Elle figure plutôt dans le ventre mou du classement et n'est citée que dans 8% des cas, loin derrière les chefs d'entreprise. "Depuis le boom des start-up et des

autoentrepreneurs, et l'arrivée de la génération Y, la sécurité de l'emploi, vertu cardinale prêtée à la fonction publique, est devenue moins prioritaire, observe Gaël Sliman, le président d'Odoxa. Les jeunes actifs n'envisagent plus forcément de rester dans la même entreprise ou le même métier toute leur vie."

Ce constat est confirmé par la baisse de la sélectivité des concours, qui est un bon indicateur de la perte d'attractivité de la fonction publique. Avec 7,2 candidats présents pour un admis, les concours de l'Etat enregistrent leur plus faible sélectivité depuis le lancement de l'enquête en 2001. Le niveau est tiré vers le bas par les concours d'enseignants, en particulier de professeurs des écoles. Le métier connaît de gros problèmes de recrutement et figure en queue de peloton de notre sondage, avec seulement 6 %. Il faut dire que les conditions de travail se sont durcies et les salaires sont loin d'être mirobolants : 2.660 euros brut par mois en moyenne en primaire, voire 2.070 euros pour un enseignant débutant. L'éducation compte toutefois quelques privilégiés: les agrégés exerçant en classes prépas émargent en moyenne à 6.650 euros... pour seulement huit à dix heures de cours.

Quelques jobs en or

Le reste de la fonction publique compte aussi quelques jobs en or cumulant conditions de travail confortables et niveaux de salaires élevés. C'est le cas notamment des diplomates à l'étranger. Selon un rapport du [Sénat](#), ils touchent 8.845 euros net en moyenne et un quart d'entre eux gagnent même plus de 10.500 euros, grâce à de généreuses indemnités de résidence à l'étranger, qui ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu. Sans compter que les chefs de postes diplomatiques et les consuls généraux sont, le plus souvent, nourris et logés. Sur le territoire français, c'est le fisc qui offre les plus belles positions, notamment au sein du corps des administrateurs généraux des finances publiques. Héritiers des trésoriers payeurs généraux et autres conservateurs des hypothèques, les plus gradés touchent 16.900 euros net en moyenne. Selon la Cour des comptes, un directeur régional des impôts peut ainsi gagner plus que le patron du fisc, qui n'a que le 39^e salaire de son administration !

- [Management : trois leviers pour déployer les méthodes agiles à plus grande échelle](#)

Dans la quête d'un système d'information qui évolue constamment pour répondre aux besoins changeants des entreprises, les méthodes agiles sont de plus en plus mobilisées dans des projets multiéquipes. On parle dans ce cas d'un mode de fonctionnement agile à l'échelle puisqu'il y a nécessité de coordonner plusieurs équipes travaillant en mode agile autour du même projet ou produit à délivrer.

Cette tendance s'inscrit dans une initiative de fond des grandes organisations ayant pour but de décloisonner les [différentes directions autour de projets transversaux](#).

Les dernières études portant sur l'adoption des approches agiles à l'échelle montrent une tendance importante dans la mise en œuvre de ces cadres méthodologiques au niveau international. En compilant les résultats des 5 dernières années du baromètre international [State of agile survey](#), 30 % des répondants affirment mettre en place la méthode Scaled Agile Framework (SAFe).

Cependant, la mise en place de l'agile à l'échelle peut se révéler être une tâche complexe comportant de nombreux défis pour bon nombre d'entreprises, notamment en raison de la multiplication ces dernières années des cadres méthodologiques ou encore de l'essor du [marché des certifications](#) qui ont rendu floue la compréhension de ce concept.

Dans ce contexte, de nombreuses questions restent par exemple en suspens : combien d'acteurs peut-on coordonner et quelles pratiques adopter pour les grands projets mobilisant des équipes internationales ? Comment gérer les différents niveaux de management de projet et programmes ? Quels compromis entre les méthodologies initialement mises en place dans les organisations avec les nouvelles approches adoptées ?

Nos travaux de recherche ont permis d'identifier un certain nombre de pratiques clés pour réduire cette ambiguïté et optimiser ainsi les chances de succès dans la mise en place de l'agilité à l'échelle au sein d'une organisation.

Une communication homogène

Il s'agit tout d'abord d'apporter un soin particulier à la communication véhiculée par les directeurs des systèmes d'information et les directeurs des différents pôles métiers. Il est essentiel d'actionner une communication homogène provenant des responsables hiérarchiques et de miser d'autre part sur le rôle des acteurs opérationnels dans les projets afin de diffuser les bonnes pratiques dans le quotidien des équipes.

Cette communication passe par un alignement clair des objectifs liés à la mise en œuvre de l'agile à l'échelle entre les différents sponsors d'une organisation. Une fois que ce premier aspect est posé, il s'agit ensuite de communiquer par le biais d'événements internes afin d'officialiser la démarche et favoriser les partages entre les différentes équipes. C'est le cas par exemple des « Agile day » lancé par Engie. Ces événements permettent de réunir les praticiens internes de l'agilité pour mettre en lumière les projets à succès tout en faisant passer les messages clés autour des nouvelles pratiques de travail. Poursuivre ce genre d'initiatives avec des communautés « virtuelles » permet d'autre part une diffusion des messages de façon virale.

L'enjeu crucial autour de l'agile à l'échelle réside en effet dans la synchronisation des différentes parties prenantes d'une même chaîne de valeur. Dans le cas des projets système d'information, ceux-ci intègrent par exemple un ensemble d'acteurs entre des directions système d'information (DSI), des acteurs de différents pôles métiers ainsi que des prestataires de services souvent externes. Plus le projet aura de l'ampleur, plus il devra être structuré pour délivrer au mieux les résultats attendus.

Des rituels pour synchroniser

Dans des contextes d'entreprises de plus en plus étendues, c'est-à-dire où les implantations géographiques sont multiples, les défis s'accroissent (différences culturelles, horaires de travail, barrière de la langue). Synchroniser des équipes distribuées peut donc s'avérer compliqué avec la menace d'une adoption hétérogène des pratiques de travail.

Il est possible de surmonter cette difficulté en misant sur des rituels permettant d'aligner les cadences de travail des différentes équipes. Les projets doivent être organisés en itérations de même durée tout en tenant compte des décalages horaires dans le cas d'équipes internationales. Comme ces mêmes itérations intègrent des rituels précis : réunion de planification des tâches ; revues de produit délivré ; rétrospectives ; l'assiduité et la transparence des parties prenantes à ces rencontres sont impératives pour pouvoir se coordonner à une telle échelle. En complément de ces rituels programmés, il a été constaté en outre [que les réunions moins formelles](#) ainsi que l'usage d'outils collaboratifs de type Slack, permettent de favoriser une communication fluide entre les équipes distantes. C'est notamment ce qui a été constaté chez le constructeur automobile [PSA](#).

Faire travailler plusieurs équipes de concert sur un même projet implique transformation globale de l'entreprise (ressources humaines, métiers, commerce et formation).

Dans la quête d'un système d'information qui évolue constamment pour répondre aux besoins changeants des entreprises, les méthodes agiles sont de plus en plus mobilisées dans des projets multiéquipes. On parle dans ce cas d'un mode de fonctionnement agile à l'échelle puisqu'il y a nécessité de coordonner plusieurs équipes travaillant en mode agile autour du même projet ou produit à délivrer.

Cette tendance s'inscrit dans une initiative de fond des grandes organisations ayant pour but de décloisonner les [différentes directions autour de projets transversaux](#).

Les dernières études portant sur l'adoption des approches agiles à l'échelle montrent une tendance importante dans la mise en œuvre de ces cadres méthodologiques au niveau international. En compilant les résultats des 5 dernières années du baromètre international [State of agile survey](#), 30 % des répondants affirment mettre en place la méthode Scaled Agile Framework (SAFe).

Pendant, la mise en place de l'agile à l'échelle peut se révéler être une tâche complexe comportant de nombreux défis pour bon nombre d'entreprises, notamment en raison de la multiplication ces dernières années des cadres méthodologiques ou encore de l'essor du [marché des certifications](#) qui ont rendu floue la compréhension de ce concept.

Akim Berkani : les facteurs clés permettant la mise en œuvre de l'agilité à l'échelle (Daylight Consulting, janvier 2020).

Dans ce contexte, de nombreuses questions restent par exemple en suspens : combien d'acteurs peut-on coordonner et quelles pratiques adopter pour les grands projets mobilisant des équipes internationales ? Comment gérer les différents niveaux de management de projet et programmes ? Quels compromis entre les méthodologies initialement mises en place dans les organisations avec les nouvelles approches adoptées ?

Nos travaux de recherche ont permis d'identifier un certain nombre de pratiques clés pour réduire cette ambiguïté et optimiser ainsi les chances de succès dans la mise en place de l'agilité à l'échelle au sein d'une organisation.

Une communication homogène

Il s'agit tout d'abord d'apporter un soin particulier à la communication véhiculée par les directeurs des systèmes d'information et les directeurs des différents pôles métiers. Il est essentiel d'actionner une communication homogène provenant des responsables hiérarchiques et de miser d'autre part sur le rôle des acteurs opérationnels dans les projets afin de diffuser les bonnes pratiques dans le quotidien des équipes.

Cette communication passe par un alignement clair des objectifs liés à la mise en œuvre de l'agile à l'échelle entre les différents sponsors d'une organisation. Une fois que ce premier aspect est posé, il s'agit ensuite de communiquer par le biais d'événements internes afin d'officialiser la démarche et favoriser les partages entre les différentes équipes. C'est le cas par exemple des « Agile day » lancé par Engie. Ces événements permettent de réunir les praticiens internes de l'agilité pour mettre en lumière les projets à succès tout en faisant passer les messages clés autour des nouvelles pratiques de

travail. Poursuivre ce genre d'initiatives avec des communautés « virtuelles » permet d'autre part une diffusion des messages de façon virale.

L'enjeu crucial autour de l'agile à l'échelle réside en effet dans la synchronisation des différentes parties prenantes d'une même chaîne de valeur. Dans le cas des projets système d'information, ceux-ci intègrent par exemple un ensemble d'acteurs entre des directions système d'information (DSI), des acteurs de différents pôles métiers ainsi que des prestataires de services souvent externes. Plus le projet aura de l'ampleur, plus il devra être structuré pour délivrer au mieux les résultats attendus.

Des rituels pour synchroniser

Dans des contextes d'entreprises de plus en plus étendues, c'est-à-dire où les implantations géographiques sont multiples, les défis s'accroissent (différences culturelles, horaires de travail, barrière de la langue). Synchroniser des équipes distribuées peut donc s'avérer compliqué avec la menace d'une adoption hétérogène des pratiques de travail.

Il est possible de surmonter cette difficulté en misant sur des rituels permettant d'aligner les cadences de travail des différentes équipes. Les projets doivent être organisés en itérations de même durée tout en tenant compte des décalages horaires dans le cas d'équipes internationales. Comme ces mêmes itérations intègrent des rituels précis : réunion de planification des tâches ; revues de produit délivré ; rétrospectives ; l'assiduité et la transparence des parties prenantes à ces rencontres sont impératives pour pouvoir se coordonner à une telle échelle. En complément de ces rituels programmés, il a été constaté en outre [que les réunions moins formelles](#) ainsi que l'usage d'outils collaboratifs de type Slack, permettent de favoriser une communication fluide entre les équipes distantes. C'est notamment ce qui a été constaté chez le constructeur automobile [PSA](#).

Un autre levier que nous avons identifié réside dans l'appui d'un sponsor, ce qui s'avère crucial pour favoriser une bonne adoption dans les différentes équipes concernées. Des recherches mettent en effet un accent important sur la collaboration des acteurs stratégiques et opérationnels afin [d'organiser finement le changement](#) induit par la mise en œuvre de l'agilité à l'échelle. Afin d'appuyer au mieux la mise en œuvre de dispositifs de déploiements (formations, coaching, etc.), l'engagement d'un acteur au niveau de la direction générale est nécessaire. C'est le cas par exemple au sein de la [Banque de France](#). Le gouverneur a été impliqué dans la décision et la validation d'un plan de généralisation de l'agilité au sein des projets de la banque.

Des ressources humaines au service du projet

Le dernier levier clé dans la mise en œuvre de l'agile à l'échelle dans les équipes concerne l'appui des départements des ressources humaines des entreprises. Leur rôle doit inclure la création de véritables filières autour de la gestion de projet, considérant le bon niveau de compétences pour chaque nouveau poste. En effet, une vague de nouveaux rôles accompagne la mise en œuvre de l'agile à l'échelle. Pour préparer au mieux le fonctionnement de futures équipes agiles, il est essentiel de penser bien en amont [l'adaptation des postes aux nouveaux rôles](#) véhiculé par certaines méthodes.

La mise en place de l'agile à l'échelle dans les grandes organisations doit donc suivre un processus soutenu par de hauts responsables qui lancent les dispositifs dans les équipes projet avec l'appui des ressources humaines, tout en laissant place à une diffusion virale entre acteurs opérationnels pour favoriser l'appropriation des individus. Ces aspects se révèlent essentiels pour ne pas imposer un changement soudain de fonctionnement qui, s'il est mal compris par les équipes, risque de nuire à

leur engagement et aboutir à des résultats contraires aux objectifs initialement visés.

6) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA

- [Dans le secteur public fédéral suisse, le temps de trajet devient temps de travail](#)

Source Vision RH, N°21 – Janvier 2020 - https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/archives/036/036_021.html

Une directive sur « les formes de mobile de travail dans l'administration fédérale », entrée en vigueur le 1^{er} janvier, stipule qu'il est possible de travailler durant un déplacement si la durée et le moyen de locomotion sont compatibles avec la tâche à effectuer. Les fonctionnaires concernés pourront ainsi demander que leur temps de trajet soit comptabilisé en temps de travail. Cette décision répond à une demande des 4 syndicats.

Notes

En savoir plus sur epa.admin.ch

- [Soutenir l'engagement des agents, le meilleur atout d'un secteur public qui se transforme](#)

Source Vision RH, N°21 – Janvier 2020 - https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/archives/036/036_021.html

Il est souvent le reflet des enquêtes de satisfaction menées auprès des personnels : **l'engagement au travail**, tant individuel que collectif, est une composante qui revêt une **importance croissante** dans un contexte de transformation et d'évolution des missions de service public.

Une étude menée en 2016 par l'OCDE indiquait que **23 États membres** interrogent - à fréquence plus ou moins régulière - les agents sur leurs attentes et leurs motivations. En revanche, une **dizaine** seulement reconnaît **utiliser les données collectées** à des fins d'amélioration de leur stratégie RH.

Si l'approche et les méthodologies diffèrent selon les pays, **les résultats sont assez stables** : exercer un métier qui contribue à l'intérêt général, source d'égalité entre les citoyens, et bénéficier d'un emploi protégé restent les **deux principales valeurs**. On note cependant une montée en puissance - liée au changement de génération - de la **reconnaissance professionnelle** et de la qualité du **leadership**.

Les pays de culture managériale **anglo-saxonne** (Australie, Canada, Etats-Unis, Irlande, Royaume-Uni) sont **les plus enclins** à recueillir le niveau d'engagement de leurs employés publics. Un travail de communication efficace leur permet d'obtenir des **taux de participation élevés** et, conformément aux engagements pris en matière de transparence, ils **publient les données et analyses** de ces baromètres internes sur les sites gouvernementaux.

Certains pays font aussi le choix de développer une « **marque employeur** » forte qui dépasse le seul cadre du recrutement, c'est le cas notamment des **Pays-Bas** (*werken voor Nederland*), de la **Suède** (*Jobba statligt*), de la **Suisse** ou encore du **Royaume-Uni**, où le *Civil service* participe activement à la compétition nationale de l'opération « A great place to work ».

Plusieurs initiatives sont prises pour susciter engagement et motivation chez les agents :

- en **Belgique**, l'administration utilise le *teamcrafting*, une méthode qui consiste à ajuster les postes au sein d'une équipe pour créer des fonctions pertinentes et motivantes. Elle permet de **faire le lien** entre activités d'un collectif et talents individuels en vue d'accroître la **cohésion**,
- en **Estonie**, où l'on utilise assez naturellement le terme de « dévouement » (*pühendumus*), des **actions de formation** sont proposées - à tous les niveaux de la hiérarchie - afin d'assurer et de garantir le plus haut niveau d'engagement,
- aux **États-Unis**, la DRH fédérale a initié le programme **GEAR** (pour « objectifs, engagement, responsabilité, résultats ») qui vise à **mutualiser les meilleures pratiques** en matière de transformation, permettant d'aligner objectifs de performance et organisationnels,
- en **Irlande**, l'accent est mis sur la reconnaissance pour l'investissement et les services accomplis (« **Be recognized for your achievements** »). Au-delà de la mise en lumière au sein de la communauté des agents publics par des distinctions, la dernière version du **mode d'évaluation (PMDS)** en fait aujourd'hui un critère déterminant,
- au **Portugal**, un système d'« incitation à l'efficacité des dépenses publiques (**FEIS**) » a été mis en place avec pour objectif de **stimuler les initiatives** qui génèrent des améliorations. Il doit être le **résultat d'un projet d'équipe**. Un montant correspondant à 50 % du montant total de l'économie réalisée est réparti entre tous les collaborateurs.

Au-delà de tout ce qui contribue à être plus efficace ensemble au sein d'une organisation et au service du public, toutes les démarches qui œuvrent pour la **qualité de vie au travail** et **l'équilibre des temps de vie** ont bien entendu un fort impact sur l'engagement des agents.

Notes

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

- [« Entre cadres », des podcasts au service des managers publics canadiens](#)

Source Vision RH, N°21 – Janvier 2020 - https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/archives/036/036_021.html

Diffuser le point de vue et l'expérience d'experts reconnus sur un format portable (*balados*) dans le cadre de séries thématiques, tel est le choix fait par l'École de la fonction publique pour proposer de nouvelles formations qui touchent plus facilement et plus rapidement l'ensemble des cadres de l'administration fédérale. Une initiative qui répond à une réelle demande au vu de la progression du nombre de connexions.

Notes

En savoir plus sur cfps-efpc.gc.ca

BIBLIOGRAPHIE :

- [Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique](#)

(ctrl+clic droit pour suivre le lien) :

NOUVEAUTÉ !

Guides RH publiés par la DGAFP

- Les dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'Etat
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/dispositifs-daccompagnement-indemnitaires-des-restructurations-dans-services-de-letat>
- [Guide la qualité de vie au travail](https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-la-qualite-de-vie-au-travail)
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-la-qualite-de-vie-au-travail>
- [Guide des procédures Accidents de service – Maladies professionnelles](https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles)
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>

Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Ce guide, mis à disposition des employeurs publics des trois versants et des écoles de service public, vise à faciliter le déploiement d'un plan de formation pour l'ensemble des agents publics, conformément à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Le Guide : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/prevention-des-violences-et-harcelements>

[.Guide pour le déploiement du SI du compte personnel de formation dans la fonction publique. - Fascicule 1 : la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation](#)

[.Commission de déontologie de la fonction publique. Accès des agents publics au secteur privé. Rapport d'activité 2016](#)

[.Le Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État \(édition 2017\)](#)

[.Le compte personnel de formation : guide de mise en oeuvre du CPF des agents publics de l'Etat \(édition 2017\)](#)

[.L'apprentissage dans la fonction publique de l'État \(édition 2017\)](#)

[.L'action des PFRH \(avril 2017\)](#)

[.Répertoire interministériel des métiers de l'État \(édition 2017\)](#)

[Guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État \(2016\)](#)

[.Bilan de la déconcentration des actes de gestion \(2016\)](#)

[.Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines](#)

[.Guide télétravail : guide d'accompagnement de la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique](#)

[.Le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État. Guides pratiques](#)

[Réseaux ministériels. Accompagnement personnalisé des agents publics au sein des services de l'État](#)

[Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jurys](#)

[Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale](#)

[Le coaching professionnel dans la fonction publique : définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir](#)

[Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État](#)

[Les démarches, les outils et les acteurs de la mobilité : guides pratiques](#)

[La loi sur la mobilité des fonctionnaires](#)

[L'École de la GRH : présentation de l'école](#)

Les plus :

Pensez aux formations interministérielles : Voir SAFIRE :

<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>