

iaaj

**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DOSSIER

La protection des agents contre le harcèlement

DÉCRETS D'APPLICATION

Loi de transformation de la fonction publique

**Le dispositif de signalement des actes de violence,
de discrimination, de harcèlement et d'agissements
sexistes dans la fonction publique**

Plans d'action « égalité professionnelle »

STATUT AU QUOTIDIEN

**Assurance chômage et crise sanitaire :
les mesures d'urgence**

**Le rapport sur le renforcement de la négociation
collective dans la fonction publique**

● **n° 7-8
juillet-août 2020
NUMÉRO DOUBLE**



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX
01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation
et des affaires juridiques

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David - Chloé Ghebbi - Awena Le Crom

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2020
ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382
Commission paritaire n°2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

STATUT COMMENTÉ

DOSSIER

- 2 La protection des agents contre le harcèlement

STATUT AU QUOTIDIEN

- 40 Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique : le décret du 13 mars 2020
- 46 Plans d'action « égalité professionnelle » : le décret du 4 mai 2020
- 52 Assurance chômage et crise sanitaire : les mesures d'urgence
- 58 Rapport sur le renforcement de la négociation collective dans la fonction publique : les principales propositions

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 65 Covid-19
- 76 Réforme de la fonction publique

83 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

101 À LIRE ÉGALEMENT

DOSSIER

La protection des agents contre le harcèlement

Introduite dans le statut il y a près de vingt ans, la protection des agents publics contre le harcèlement fait l'objet d'une construction pour partie jurisprudentielle : le juge n'a cessé d'intervenir pour préciser le contenu de la notion, les garanties de protection dues aux agents et les obligations des employeurs publics. L'obligation de réparation pesant sur l'administration, même en l'absence de faute de sa part, à raison d'agissements de harcèlement commis en son sein est l'un de ces récents apports.

L'exposition des travailleurs aux situations de harcèlement affecte l'ensemble de la sphère professionnelle. En dépit de garde-fous déontologiques prévus par le statut, la fonction publique, territoriale en particulier, n'est guère épargnée et ses agents, comme les salariés du secteur privé, sont confrontés à des situations constitutives de harcèlement ou ressenties comme telles.

Pour preuve, les résultats de la 4^e édition de l'enquête « *Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels* » (SUMER), présentés en décembre 2019, révèlent que les agents territoriaux se sentent plus exposés que la moyenne des employés aux situations considérées comme représentatives de comportements hostiles (situations dégradantes, dénis de reconnaissance et comportements méprisants) ⁽¹⁾.

Pour lutter contre ce phénomène, le législateur a instauré un régime juridique de protection contre le harcèlement, spécifique à la fonction publique. Depuis l'introduction, il y a près de vingt ans, du droit statutaire de ne pas être soumis

¹ Synthèse Stat' n°31, DARES, décembre 2019 : « *Les expositions aux risques professionnels dans la fonction publique et le secteur privé en 2017* », B. Matinet, E. Rosankis.

à des situations de harcèlement, la jurisprudence administrative a largement contribué au renforcement de cette protection : elle a donné une consistance à cette notion, précisé la nature des garanties accordées aux agents contre le harcèlement et renforcé les obligations des employeurs publics.

Dans leurs réponses apportées à ces situations, les employeurs territoriaux doivent faire écho à cette évolution du cadre juridique. Bien que le harcèlement relève aussi du droit pénal, c'est principalement sous l'angle statutaire qu'il leur revient d'appréhender cette thématique pour répondre à leurs obligations légales.

I. La prohibition des agissements constitutifs de harcèlement

Le statut de la fonction publique protège les agents contre le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel. Ses manifestations revêtent des réalités multiples mais sa qualification répond à des critères précis, fixés par la loi et précisés par la jurisprudence.

la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ». Cette liste, non limitative, vise à couvrir toute mesure défavorable qui s'inscrirait dans le cadre d'une situation de harcèlement.

Enfin, le même article autorise l'application de sanctions disciplinaires à l'encontre des auteurs de tels faits. (5)

LES CONTOURS JURIDIQUES DU HARCÈLEMENT MORAL

Les éléments constitutifs du harcèlement moral

La notion de harcèlement moral a été introduite en droit interne par la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (2), visant à transposer la directive communautaire 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000. Des dispositions prohibant le harcèlement moral ont ainsi été introduites tant dans le code du travail (3) que dans le statut général des fonctionnaires, et cette notion constitue également un délit sanctionné par le code pénal (4).

La définition de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 (5), commune avec le secteur privé, précise la nature des agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral. Cet article condamne, lorsqu'ils s'exercent à l'encontre du fonctionnaire, « *les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Il prévoit aussi la protection des agents publics, qu'ils soient victimes ou témoins de tels agissements, contre toute mesure de rétorsion consécutive à ceux-ci ou à leur révélation, « *concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation,*

La prohibition des agissements de harcèlement moral



Art. 6 *quinquies*, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;
- 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
- 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus ».

2 Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

3 Art. L. 1152-1 du code du travail.

4 Art. 222-33-2 du code pénal.

5 Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Par renvoi de l'article 32 de cette même loi, les agents contractuels bénéficient également de cette protection contre le harcèlement. Un décret en Conseil d'État énumère les actes de gestion qui ne peuvent être pris à leur rencontre dans ce cadre (voir encadré ci-contre).

De même, le juge administratif confirme que les fonctionnaires stagiaires sont protégés par l'article 6 *quinquies*, au regard duquel il apprécie notamment la légalité des refus de titularisation (6).

Se dégagent de cette définition législative, dont l'application a été précisée par la jurisprudence administrative, plusieurs éléments cumulatifs permettant de caractériser les actes constitutifs de harcèlement moral.

En premier lieu, le harcèlement moral présente un caractère répétitif :

il doit s'agir d'une accumulation de faits dont les manifestations peuvent être diverses, les actes isolés étant insusceptibles de relever de cette notion (7). Toutefois, la répétition ne suppose pas que les agissements aient été commis sur une longue période, le Conseil d'État ayant considéré que la circonstance qu'ils se soient « *produits sur une période de temps relativement brève, (...) ne fait pas obstacle à ce qu'ils soient qualifiés d'agissements constitutifs de harcèlement moral* » (8).

Caractérisé par des agissements hostiles répétés, le harcèlement moral n'est pas précisément défini par l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983. En effet, le législateur a entendu confier aux juridictions la faculté d'apprécier librement les agissements, le plus souvent insidieux et qu'il serait difficile de lister, susceptibles d'en relever.

En deuxième lieu, les actes subis ont « pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail ».

À ce titre, la jurisprudence interprète comme autant d'indices de l'instauration d'une situation de harcèlement moral un ensemble d'événements susceptibles de dégrader les conditions de travail de l'agent. Il peut notamment s'agir de décisions injustifiées affectant sa carrière (évaluations défavorables imméritées, changements de poste successifs

Application aux agents contractuels

 Art. 1^{er}, décret n°2016-1156 du 24 août 2016

« Aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, concernant le recrutement, l'affectation, la détermination ou la réévaluation de la rémunération, la promotion, la formation, l'évaluation, la discipline, la mobilité, la portabilité du contrat, le reclassement, le licenciement et le non-renouvellement du contrat ne peut être prise à l'égard d'un agent contractuel de droit public, qui bénéficie des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 *ter* et 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. »

présentant un caractère excessif (9), refus d'avancement arbitraires, perte ou stagnation injustifiée de la rémunération (10) ; d'actes destinés à dégrader son environnement matériel (privation des outils de travail, conditions de travail indignes) (11) ; de mesures d'organisation du service défavorables non justifiées par l'intérêt de celui-ci ; de mesures abusives de contrôle et de sanction (12) ; de mesures destinées à isoler (refus de communication d'informations utiles à la réalisation de sa mission, « *mise au placard* », missions dépourvues de contenu, marques d'indifférence) (13) ; d'un comportement de dénigrement ou d'agissements visant à le déconsidérer et à le discréditer auprès d'autrui (14) ; de violences écrites ou verbales (réflexions vexantes, humiliations, menaces, insultes), etc.

Cette altération des conditions de travail, si elle peut résulter d'une intention malveillante, peut également constituer un effet non recherché par l'auteur des actes. Le harcèlement est en effet constitué indépendamment de l'intention de l'auteur (15), dès lors que sont caractérisés les agissements répétés ayant les effets mentionnés par cette disposition. Ainsi, le Conseil d'État a annulé un arrêt de cour administrative d'appel ayant écarté l'existence d'un harcèlement moral « *en se bornant à relever [...] que [la requérante] n'établissait pas l'existence d'une "volonté*

6 Récemment, CAA Versailles, 21 novembre 2019, n°17VE01476.

7 À titre d'exemple, le juge considère que deux messages publiés par une collègue sur les réseaux sociaux « *ne sauraient caractériser, eu égard à leur teneur et à leur caractère isolé, des agissements répétés de harcèlement moral* » (CAA Douai, 21 mai 2015, n°14DA00414), de même que des propos ou actes isolés inopportuns ne sauraient s'analyser comme un comportement systématiquement hostile et de dénigrement (CAA Versailles, 30 novembre 2017, n°16VE02722).

8 Conseil d'État, 12 octobre 2016, n°384687, s'agissant d'une période d'environ deux ans.

9 CAA Douai, 6 février 2020, n°18DA01782.

10 Conseil d'État, 22 février 2012, n°343410.

11 CAA Versailles, 29 mars 2018, n°15VE01731.

12 CAA Versailles, 29 mai 2019, n°17VE00707.

13 Conseil d'État, 2 octobre 2015, n°393766 ; CAA Marseille, 5 mars 2020, n°18MA02841.

14 CAA Nantes, 17 septembre 2018, n°16NT02232.

15 CAA Marseille, 14 avril 2015, n°13MA03642.

délibérée” de sa hiérarchie de lui nuire dans l’exercice de ses fonctions »⁽¹⁶⁾.

Par ailleurs, la relation hiérarchique entre l’auteur et sa victime est également sans incidence sur la qualification des faits, le législateur n’ayant posé aucune restriction de cette nature. Le harcèlement moral peut donc indiffé-

Le harcèlement peut être constitué indépendamment de l’intention de son auteur

remment être le fait d’agents en position d’encadrement, de subordination, de collègues ou d’élus même en l’absence de lien hiérarchique, mais aussi de tiers, comme les usagers du service. Ainsi, le Conseil d’État a récemment rappelé que « la circonstance que les agissements visés par les dispositions [de l’article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983] émanent d’un agent placé sous l’autorité du fonctionnaire en cause est sans incidence sur les garanties qu’elles assurent à celui-ci »⁽¹⁷⁾. Jugeant cette affaire au fond, la cour administrative d’appel de Versailles a reconnu les agissements de harcèlement moral commis par une partie des enseignants et des agents administratifs d’un lycée à l’encontre de son proviseur ⁽¹⁸⁾.

En troisième lieu, cette dégradation des conditions de travail de l’agent est « susceptible :

- de porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- d’altérer sa santé physique ou mentale,
- ou de compromettre son avenir professionnel ».

La réalisation des conséquences dommageables consécutives aux faits de harcèlement n’est donc pas indispensable à leur établissement ; la simple potentialité de leur réalisation suffit.

Harcèlement moral et notions distinctes

Le harcèlement moral est une notion d’appréhension délicate, en particulier lorsque les agissements litigieux s’inscrivent dans le cadre de l’exercice du pouvoir hiérarchique. Les illustrations jurisprudentielles permettent d’en dégager les éléments caractéristiques et de le distinguer de notions voisines.

Pour déterminer si les actes en cause revêtent cette qualification, le juge examine s’ils excèdent l’exercice normal du pouvoir hiérarchique ou le cadre normal du pouvoir d’organisation du service. Lorsque les faits contestés sont justifiés par l’intérêt du service ou par le comportement de l’agent, le harcèlement n’est pas caractérisé, quand bien même s’ensuivraient une réduction des attributions et une dégradation des conditions de travail (voir encadré ci-contre).

Les limites de l’exercice normal du pouvoir hiérarchique



Conseil d’État, 30 décembre 2011
Commune de Saint-Peray, req. n°332366 (extrait)

« Considérant qu’aux termes du premier alinéa de l’article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 : “Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel” ; **que pour être qualifiés de harcèlement moral, de tels faits répétés doivent excéder les limites de l’exercice normal du pouvoir hiérarchique ; que dès lors qu’elle n’excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l’intérêt du service, en raison d’une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n’est pas constitutive de harcèlement moral ;**

Considérant qu’il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que si M. A a vu ses attributions se réduire et ses conditions de travail se dégrader, dans un contexte de conflit ouvert avec sa hiérarchie, avec le recrutement de M. B, agent de catégorie B chargé de l’encadrer et de reprendre une partie de ses attributions à l’occasion de la mise en place des 35 heures par la Commune de Saint-Peray, cette mesure n’a pas excédé, pour une commune de plusieurs milliers d’habitants, le cadre normal du pouvoir d’organisation du service ; que n’ont pas davantage excédé ce cadre, en raison des absences fréquentes de l’intéressé, le retrait du téléphone portable et du véhicule de service qui lui avaient été confiés ; que de même, la dégradation, au demeurant modérée, de la notation de M. A, les contrôles dont il a fait l’objet pendant ses congés de maladie, et le retrait de la plaque indiquant ses fonctions dans leur définition antérieure, à l’entrée de son bureau ne revêtaient pas de caractère vexatoire ou abusif mais étaient motivés par les difficultés de M. A de travailler en équipe et par les mesures de réorganisation du service précitées ».

¹⁶ Conseil d’État, 2 juillet 2015, n°378804.

¹⁷ Conseil d’État, 28 juin 2019, n°415863 ; voir hors-série des IAJ, *L’essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux* (décisions du Conseil d’État de 2019).

¹⁸ CAA Versailles, 15 juin 2020, n°19VE02385.

Suivant ce principe, la cour administrative d'appel de Douai a par exemple admis une importante limitation des attributions d'un responsable de centre technique municipal, consistant à le départir de sa qualité d'adjoint au directeur des services techniques et de l'encadrement d'une vingtaine d'agents (19). Dans la mesure où l'allègement de ses attributions était notamment justifié par un transfert de personnels consécutif à une restitution de compétences à la communauté de communes, le juge a estimé qu'il ne résultait pas de l'instruction que ce remaniement avait excédé le cadre normal du pouvoir d'organisation du service. De plus, en dépit de relations difficiles avec l'intéressé, il n'a pas été établi que son supérieur hiérarchique avait excédé les limites de l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique.

De même, dans une affaire récente, le Conseil d'État a considéré que l'éviction progressive d'un agent contractuel de ses fonctions, directement liée à la réorganisation des structures et du fonctionnement de l'établissement public, ne pouvait être qualifiée de harcèlement moral excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique dans la mesure où elle était justifiée par l'intérêt du service (20).

Ainsi, si des tensions ou des relations dégradées détériorent parfois le climat professionnel au détriment du bien-être ou de la santé de l'agent, ces dissensions ne sauraient suffire à caractériser une situation de harcèlement moral. Tenant compte des comportements respectifs de l'agent et de l'administration, le juge peut être conduit à écarter cette qualification lorsque les difficultés professionnelles rencontrées par l'agent trouvent leur origine dans son propre comportement et que les agissements de l'administration sont justifiés par l'intérêt du service.

Statuant sur la réaffectation d'un animateur territorial en vue de la mise en place d'un point information jeunesse, qui s'était traduite par son isolement géographique et relationnel ponctuel, le Conseil d'État a ainsi relevé que cette décision était intervenue alors que le comportement agressif et les difficultés relationnelles de l'intéressé avec ses collègues et interlocuteurs extérieurs avaient été jugés incompatibles avec le bon fonctionnement du service. Il a considéré que, compte tenu de ce comportement et de l'intérêt du service, ces faits ne pouvaient être regardés comme caractérisant un harcèlement moral et que « *la circonstance qu'il ait été placé en congé de maladie en raison d'un état anxio-dépressif réactionnel et d'un stress au travail n'est pas de nature à infirmer cette analyse* » (21).

19 CAA Douai, 31 juillet 2019, n°18DA01216.

20 Conseil d'État, 9 juin 2020, n°428259.

Plus récemment, le Conseil d'État est allé plus loin, excluant la qualification de harcèlement moral pour caractériser un contexte de tension auquel les responsables d'une collectivité avaient contribué, notamment par « *une attitude déplacée, excédant à certaines reprises l'exercice normal du pouvoir hiérarchique* » : la collectivité avait tenu un rôle actif dans la publicité d'un conflit individuel l'opposant à une fonctionnaire, largement médiatisé par celle-ci, faisant l'usage de procédés « *souvent inappropriés* », selon les termes du rapporteur public. La conduite de l'administration a été examinée au regard de la responsabilité de l'agent dans ce conflit et les faits reprochés à l'intéressée, constitutifs de manquements au devoir de réserve, placés sur le terrain disciplinaire. Le Conseil d'État a considéré que le juge d'appel n'avait pas commis d'erreur de qualification juridique « *en jugeant qu'au regard du comportement de M^{me} A., l'attitude de son employeur à son égard, même lorsqu'il a excédé l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, ne pouvait être regardée comme constitutive d'un harcèlement moral [...]* » (22). On notera que la requérante souffrait d'un syndrome dépressif sévère, dont l'imputabilité au service a fait l'objet d'un second arrêt de cette juridiction (23).

Les situations de harcèlement moral se distinguent des autres situations de souffrance au travail ayant également pour effet une dégradation des conditions de travail, à l'instar des conflits interpersonnels, du stress ou du surmenage professionnels par exemple.

Certaines situations sont difficiles à caractériser, en particulier en présence d'un management inapproprié qui, selon le cas d'espèce, pourra relever tantôt de l'insuffisance managériale, susceptible d'entraîner le licenciement pour insuffisance professionnelle (24), tantôt du harcèlement moral, passible d'une sanction disciplinaire (25). En tout état de cause, « *un management cassant et un style sévère ou autoritaire [...]* n'est pas à lui seul constitutif d'un harcèlement moral au sens des dispositions

21 Conseil d'État, 16 février 2018, n°405306.

22 Conseil d'État, 13 mars 2019, n°407199 et conclusions de M. Laurent Cytermann, rapporteur public ; voir hors-série des IAJ, *L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux* (décisions du Conseil d'État de 2019).

23 Conseil d'État, 13 mars 2019, n°407795 ; voir hors-série des IAJ, *L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux* (décisions du Conseil d'État de 2019).

24 Par exemple : Conseil d'État, 20 mai 2016, n°387105, validant le licenciement pour insuffisance professionnelle fondé sur l'insuffisante compétence managériale d'un encadrant auquel il était notamment reproché des « *propos grossiers, déplacés et dévalorisants de nature à heurter gravement certains de ses collaborateurs ou collaboratrices* ».

25 CAA Nantes, 4 juillet 2013, n°12NT00105.

[de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983], dès lors qu'il ne résulte pas de l'instruction qu'il aurait excédé les limites de la discussion vive [...]» (26).

Concrètement, le harcèlement sera caractérisé lorsqu'un faisceau d'indices permet de déterminer que les agissements en cause ont été animés par des considérations étrangères à l'intérêt du service. En revanche, s'ils sont justifiés par celui-ci, notamment en raison d'une situation qui trouve son origine dans le comportement de l'agent, et n'excèdent pas les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, cette qualification juridique ne sera pas retenue.

Des agissements animés par des considérations étrangères à l'intérêt du service peuvent caractériser un harcèlement

LA PROHIBITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

La notion de harcèlement sexuel

La notion de harcèlement sexuel est définie à l'article 6 *ter* du titre I^{er} du statut général. Introduite dans sa formulation actuelle par la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (27), elle repose sur les éléments de définition également retenus par le code pénal (28) et présente une rédaction similaire à celle adoptée par le code du travail (29).

En vertu de cette disposition, « aucun fonctionnaire ne doit subir les faits : a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

26 CAA Versailles, 17 février 2011, n°09VE02269.

27 Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, commentée dans les *IAJ* de septembre 2012.

28 Art. 222-33 du code pénal.

29 Art. L. 1153-1 du code du travail.

30 Dans sa rédaction antérieure, l'art. 6 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 se limitait à évoquer des agissements « dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit de tiers ».

La prohibition du harcèlement sexuel



Art. 6 *ter*, loi n°83-634 du 13 juillet 1983

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas ».

En d'autres termes le harcèlement sexuel pourra prendre la forme de deux types d'actes :

- d'une part, d'actes à connotation sexuelle répétés, en considération de leurs effets : une atteinte à la dignité de la victime ou l'instauration à son encontre d'une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- d'autre part, de toute forme de pression grave, même non répétée, en considération du but, réel ou apparent, poursuivi par leur auteur : obtenir une faveur de nature sexuelle.

Selon la forme qu'il revêt, le harcèlement sexuel n'est donc pas forcément caractérisé par le dessein du harceleur : une composante similaire aux critères permettant d'identifier le harcèlement moral, tenant aux conséquences de son comportement pour la victime, peut également concourir à la qualification juridique du harcèlement sexuel (30).

L'agent victime de harcèlement sexuel bénéficie d'une protection similaire à celle prévue par l'article 6 *quinquies* relatif au harcèlement moral, le préservant des

éventuelles répercussions à caractère discriminatoire liées à ce harcèlement dont il pourrait pâtir dans sa carrière, « *concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation* ».

De la même manière, cette disposition protège tant les victimes que les témoins de ces agissements, et prévoit l'application de sanctions disciplinaires à l'encontre de leurs auteurs. Elle s'applique aux fonctionnaires, qu'ils soient titulaires ou stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels.

Sur la base des dispositions antérieures à la loi de 2012, le Conseil d'État, par un arrêt du 15 janvier 2014 (31), avait élargi le champ des actes à connotation sexuelle susceptibles de revêtir la qualification de harcèlement sexuel en raison de leurs effets (premier cas prévu par le législateur). Il avait précisé « *que des propos, ou des comportements à connotation sexuelle, répétés ou même, lorsqu'ils atteignent un certain degré de gravité, non répétés, tenus dans le cadre ou à l'occasion du service, non désirés par celui ou celle qui en est le destinataire et ayant pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à sa dignité, soit, notamment lorsqu'ils sont le fait d'un supérieur hiérarchique ou d'une personne qu'elle pense susceptible d'avoir une influence sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière, de créer à l'encontre de la victime, une situation intimidante, hostile ou offensante sont constitutifs de harcèlement sexuel* ».

Cette jurisprudence du Conseil d'État a également précisé que les agissements à connotation sexuelle constitutifs de harcèlement sexuel sont commis dans le cadre ou à l'occasion du service. Toutefois, l'auteur de propos à connotation sexuelle ne peut se prévaloir de leur caractère privé sous prétexte qu'il les aurait adressés en dehors du cadre du service, sur la messagerie électronique ou sur le téléphone personnels de la victime. Dès lors que les protagonistes sont en contact à raison de leur travail, de tels échanges sont réputés intervenus à l'occasion du service (32).

L'absence de consentement semble également au cœur de la qualification des faits. Il ressort en effet de la jurisprudence que lorsqu'il est indésirable par son destinataire, un comportement à connotation sexuelle est susceptible de caractériser un harcèlement sexuel. On relèvera que la définition législative ne suppose pas que la victime

exprime expressément son opposition. Ainsi, le juge retient le harcèlement sexuel lorsque « *le caractère obscène ou indécent* » de messages adressés à la victime contrastent avec « *la sobriété et le caractère professionnel* » de ses réponses, qui établissent « *sinon un refus net à ces avances, du moins son défaut de participation ou de complicité à ce qui aurait été, selon le requérant, un "jeu de séduction librement pratiqué entre adultes consentants"* ». (33) En d'autres termes, en l'absence d'assentiment explicite du destinataire d'actes à connotation sexuelle, son silence ou son défaut de réaction pourront être regardés comme autant d'indices de son refus de subir ce comportement. En revanche, le fait de tenir des propos et d'adopter des comportements destinés à séduire n'est pas, à lui seul, constitutif de harcèlement sexuel, pourvu que les agissements en cause ne puissent être regardés comme ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne à laquelle ils s'adressent, ni de créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. (34)

Non désiré par son destinataire, un comportement à connotation sexuelle peut être qualifié de harcèlement sexuel

L'interdiction d'exercer toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle protège quant à elle les agents contre toute forme de chantage visant à leur imposer une faveur sexuelle en contrepartie d'un avantage ou de l'assurance de ne pas subir de préjudice. Elle permet aussi de sanctionner les pressions, qui sans avoir pour finalité réelle l'obtention d'une telle faveur, laissent penser qu'elle est recherchée, qu'elles soient exercées par jeu, par manipulation ou dans le but d'humilier la victime par exemple.

Quel que soit le type d'actes perpétrés, le harcèlement sexuel, comme le harcèlement moral, n'est pas nécessairement le fait d'un supérieur hiérarchique et peut survenir en dehors de toute relation d'autorité. En effet, l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 n'impose aucune exigence quant à l'identité de l'auteur.

On notera la similitude de l'interdiction prévue par le statut avec l'infraction pénale, qui depuis la loi du 17 janvier 2002 précitée, ne limite plus le délit de harcèlement sexuel aux actes commis « *par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* ».

31 Conseil d'État, 15 janvier 2014, n°362495, La Poste, commenté dans les *IAJ* de février 2014.

32 Conclusions du rapporteur public François-Joseph Revel relatives au jugement du tribunal administratif de Poitiers du 23 janvier 2018, n°1501532, publiées dans l'*AJDA* du 21 mai 2018 (pages 990 à 994).

33 CAA Versailles, 13 mars 2014, n°12VE03012.

34 CAA Versailles, 24 juillet 2018, n°16VE01326.

Cependant, comme souligné par le Conseil d'État dans son arrêt du 15 janvier 2014 susvisé, ces actes sont évidemment plus susceptibles d'instaurer une situation intimidante, hostile ou offensante lorsqu'ils sont le fait d'un supérieur hiérarchique ou d'une personne à laquelle la victime prête une certaine influence. Cela a récemment été rappelé au sujet d'agissements de harcèlement sexuel commis par un adjoint au maire chargé, en l'absence de responsable, des services techniques et tuteur des agents recrutés par contrats d'accompagnement à l'emploi, sur un agent employé dans ce cadre ayant notamment rapporté les réflexions de l' élu sur son statut précaire (35).

La notion voisine d'agissements sexistes

Définis par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant », les agissements sexistes sont également prohibés par le statut depuis 2016 (36).

Un large éventail d'actes est susceptible de revêtir la qualification d'agissements sexistes, en raison de leurs effets, réels ou recherchés, c'est-à-dire l'atteinte à la dignité de la personne ou l'instauration à son encontre d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. En ce sens, ils s'apparentent à certaines formes de harcèlement, mais leur spécificité tient en leur mobile : le sexe de la personne visée.

Par définition, les agissements sexistes constituent donc une forme de discrimination. On notera d'ailleurs que leur interdiction a été introduite à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, qui prohibait déjà les discriminations commises à l'encontre des agents publics en raison de leur sexe.

Cette disposition prévoit une protection commune des agents, victimes ou témoins, contre toute forme de discrimination fondée sur le sexe, en particulier contre les agissements sexistes : aucune mesure de représailles ne peut être prise à leur encontre en considération de la commission de ces faits ou de leur révélation, et des poursuites disciplinaires peuvent être engagées pour sanctionner leurs auteurs.

35 CAA Nantes, 10 janvier 2020, n°19NT01470.

36 Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

37 Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 précitée ; également directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, faisant mention de ces deux autres critères.

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATIONS

Tout comme les agissements sexistes, le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, est parfois constitutif d'une discrimination, lorsqu'il se fonde sur le sexe de la personne visée ou sur tout autre motif prohibé par la loi. Étroitement liées en droit de l'Union européenne, ces deux notions sont distinctes en droit interne, bien qu'elles fassent l'objet d'une protection statutaire similaire.

Du point de vue du droit de l'Union européenne, la protection contre le harcèlement au travail s'inscrit dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Le harcèlement y est ainsi défini comme « une forme de discrimination (...) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} [fondé sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, ou l'orientation sexuelle] se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (37). De même, le harcèlement sexuel est considéré par le droit de l'Union européenne comme une discrimination fondée sur le sexe (38).

La transposition des directives en droit interne a élargi la protection des agents publics contre les discriminations (39). Ainsi, indépendamment de l'interdiction spécifique de les traiter différemment en fonction de leur sexe, la loi du 13 juillet 1983 prohibe d'une manière générale, en son article 6, toute distinction opérée entre eux « en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ».

Les agents publics font l'objet d'une protection statutaire contre les mesures de rétorsions susceptibles d'affecter leur carrière pour avoir subi, refusé de subir, révélé ou témoigné d'agissements contraires au principe de non-discrimination, similaire à celle prévue contre le harcèlement, les agissements sexistes et les discriminations spécifiquement fondées sur leur sexe.

38 Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

39 Notamment, loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

Sur le plan statutaire, ce sont donc des fondements juridiques distincts qui permettent de sanctionner harcèlement et discriminations, même si certains agissements sont susceptibles de relever des deux notions.

C'est également le cas sur le plan pénal, où les actes de harcèlement présentant un caractère discriminatoire pourront relever tant du délit de harcèlement (moral ou sexuel), que de celui de discrimination (40).

Cependant, sous l'influence du droit de l'Union européenne, ces deux notions tendent à se rencontrer. Le Défenseur des droits a ainsi fait émerger, en droit du travail, la notion de « harcèlement discriminatoire », forme de harcèlement susceptible d'être caractérisé par un acte unique lorsqu'il repose sur un motif discriminatoire prohibé.

Se fondant sur l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 (41), qui a complété en droit interne le cadre général de l'interdiction des discriminations, et sur les dispositions du droit de

l'Union européenne, il a considéré que l'affichage de la photographie d'un primate portant l'inscription du prénom d'un salarié pouvait à lui seul constituer le harcèlement, qualifié de « harcèlement discriminatoire » (42).

Cette interprétation a été adoptée par le juge judiciaire selon lequel « à la lumière de ces dispositions, l'article L. 1152-1 du code du travail doit être interprété en ce sens que lorsque le harcèlement moral prend la forme d'une discrimination prohibée, il peut être constitué même lorsque le fait indésirable est unique » (43).

Jusqu'à présent, le juge administratif n'a pas repris cette solution, mais on rappellera que la disposition du code du travail sur laquelle se fonde le raisonnement est le pendant, pour les salariés de droit privé, de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 qui protège les agents publics contre le harcèlement.

40 Art. 225-1 à 225-4 du code pénal.

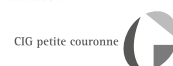
41 Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

42 Décisions du Défenseur des droits n°2013-98 du 1^{er} juillet 2013 et MLD-2014-105 du 31 juillet 2014.

43 Cour d'appel de Rennes, 10 décembre 2014, n°14/00134.



BIP : la Banque d'informations statutaires
pour la gestion du personnel territorial



II. La protection statutaire contre le harcèlement

L'effectivité du droit de ne pas être soumis au harcèlement s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques, dans celui, plus spécifique, de la protection des agents contre le harcèlement, et enfin, dans le cadre de la protection accordée aux agents à raison de leurs fonctions (protection fonctionnelle). En découlent plusieurs obligations pour l'employeur.

L'OBLIGATION DE PRÉVENTION : LA PRÉSERVATION DE CONDITIONS DE TRAVAIL EXEMPTES DE SITUATIONS DE HARCÈLEMENT

Les principes généraux de la prévention

La première des obligations de l'employeur territorial est la préservation de conditions de travail exemptes de situations de harcèlement. Celle-ci s'intègre dans le cadre de la démarche globale de prévention des risques prévue par l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983. Cette disposition, également applicable aux agents contractuels par renvoi de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 (44), prévoit que « *des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail* ».

L'article 2-1 du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail charge expressément les autorités territoriales « *de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* » (45).

Plus spécifiquement, la prévention du harcèlement fait aussi l'objet d'exigences particulières, puisqu'elle figure au nombre des principes de prévention définis à l'article L. 4121-2 du code du travail, selon lequel il appartient notamment aux employeurs publics de « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel (...), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes (...)* » (46). La formulation actuelle

de cette disposition, issue de la loi du 6 août 2012 (47), a notamment renforcé l'obligation de prévention à la charge des employeurs en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Les acteurs de la prévention

Afin de prémunir leurs agents contre les risques de harcèlements de toutes natures, les employeurs territoriaux s'appuient sur le réseau des agents de prévention et sur les agents chargés d'une fonction d'inspection (ACFI) ainsi que sur le service de médecine préventive, dont les missions sont définies par le décret du 10 juin 1985.

Le juge administratif se montre sensible aux mesures de prévention prises par l'employeur, notamment au suivi des préconisations du médecin de prévention. Si dans la plupart des cas, cette circonstance est étrangère à la qualification juridique des faits, il a considéré dans un arrêt récent qu'avait procédé d'agissements de harcèlement le refus d'un préfet de prendre les mesures préconisées par le médecin de prévention et d'exécuter totalement le jugement l'enjoignant de mettre en œuvre ces mesures (48).

Surtout, le dispositif repose sur l'intervention du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), auquel l'article 39 du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité confère en particulier le pouvoir de « *proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel* ». En application de l'article 58 de ce décret, le CHSCT peut éventuellement se réunir sur demande écrite de représentants titulaires du personnel dans le cas où une situation de harcèlement leur aurait été signalée.

Le CHSCT sera remplacé en 2022 par une formation spécialisée instituée au sein du comité social territorial (CST) des collectivités et établissements publics employant au moins 200 agents (49). Les incidences de cette réforme sur la prévention des situations de harcèlement dans la fonction publique territoriale ne pourront être précisément appréhendées qu'à la publication du décret, envisagée au quatrième trimestre 2020, portant notamment sur les attributions de cette nouvelle instance.

44 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

45 Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

46 Disposition applicable aux employeurs territoriaux en vertu de l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

47 Loi n°2012-954 du 6 août 2012 précitée relative au harcèlement sexuel.

48 CAA Paris, 15 juin 2020, n°18PA01028.

49 Art. 32-1 et 33-1 de la loi du 26 janvier 1984 précitée dans sa formulation issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, présentée dans les *IAJ* de septembre 2019.

Les outils et les dispositifs de prévention

Outre les documents traditionnels de prévention destinés à identifier et évaluer les risques puis à planifier la prévention, à l'instar du document unique d'évaluation des risques professionnels ou du registre de santé et de sécurité au travail, qui doivent tous deux rendre compte des risques de harcèlement, la loi de transformation de la fonction publique a doté les employeurs territoriaux de nouveaux outils concourant à prévenir les risques de harcèlement.

Ainsi, en application du nouvel article 9 *bis* A de la loi du 13 juillet 1983 dans sa version à venir au 1^{er} janvier 2021, et à compter de cette date, les collectivités et établissements publics territoriaux disposeront d'un rapport social unique, qu'ils élaboreront chaque année et présenteront aux CST (aux comités techniques jusqu'au prochain renouvellement général des instances en 2022). Ce rapport remplacera notamment le rapport biennal sur l'état de la collectivité ou de l'établissement antérieurement prévu par l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984.

Rassemblant les éléments et données sociales à partir desquels seront établies les lignes directrices de gestion, il comprendra, entre autres, des informations relatives à la lutte contre les discriminations et à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, ainsi qu'un état de la situation comparée des femmes et des hommes comportant, entre autres, des données sexuées relatives aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes. La liste des éléments et données de ce rapport dressée par cette disposition sera ultérieurement complétée par décret en Conseil d'État.

De plus, la loi du 6 août 2019 a introduit un nouvel article 6 *septies* à la loi du 13 juillet 1983, prévoyant l'obligation pour les collectivités et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants d'élaborer avant le 31 décembre 2020, puis de mettre en œuvre, un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celui-ci devra notamment comporter des mesures visant à « *prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes* » (voir dossier page 46 du présent numéro des *IAJ*).

⁵⁰ Procédure prévue par les art. 5-1 et 5-2 du décret du 10 juin 1985 précité.

⁵¹ Art. 6 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ; sur les modalités de signalement et de recueil dans le cadre de l'alerte éthique, voir les *IAJ* de février 2018.

⁵² Page 297 de l'étude d'impact du 27 mars 2019 du projet de loi de transformation de la fonction publique.

LE SIGNALEMENT ET LA PROTECTION DES AGENTS CONTRE LES REPRÉSAILLES

Le signalement d'agissements constitutifs de harcèlement passe souvent par une demande de protection fonctionnelle de la victime. À cette occasion, l'employeur territorial est avisé de la situation et peut intervenir pour y mettre fin. Toutefois, cette demande n'est pas systématique. Il est donc indispensable que les faits puissent être dénoncés tant par leurs victimes que par les éventuels témoins, sans crainte de représailles.

Les dispositifs de signalement

Afin d'inciter les victimes et les éventuels témoins à révéler les comportements abusifs auxquels ils sont confrontés, le législateur a prévu plusieurs dispositifs de signalement, de droit commun d'une part, et plus récemment, spécifiquement dédiés aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes.

La procédure d'alerte permet ainsi à un agent « *qui a un motif raisonnable de penser [qu'une situation] présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection* » d'en aviser immédiatement son supérieur hiérarchique, ou à un membre du CHSCT informé de cette situation d'en aviser immédiatement l'autorité territoriale (⁵⁰). Lorsque la procédure d'alerte est enclenchée, l'autorité territoriale est tenue de conduire une enquête et de prendre les mesures nécessaires pour y remédier.

Par ailleurs, la loi du 9 décembre 2016, dite « Sapin 2 », définit un très large champ d'actes susceptibles de donner lieu à des alertes éthiques, permettant aux lanceurs d'alerte de bénéficier d'un statut protecteur lorsqu'ils signalent, notamment, un délit ou une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, dont relèvent les agissements constitutifs de harcèlement (⁵¹).

Enfin, le nouvel article 6 *quater* A de la loi du 13 juillet 1983, créé par la loi de transformation de la fonction publique, prévoit la mise en place par les employeurs territoriaux ou par les centres de gestion dont ils relèvent, d'un dispositif spécifiquement consacré au signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou des agissements sexistes, ouvrant à tout agent la faculté de révéler ces faits délictueux. Selon l'étude d'impact de la loi, il s'agit de permettre aux agents publics « *de faire valoir leurs droits devant le juge administratif pour faute dès lors qu'aucun dispositif n'aurait été mis en place par l'employeur* » (⁵²).

Un décret du 13 mars 2020 précise son contenu et les procédures à mettre en place en matière de recueil des signalements et d'orientation des agents, en particulier vers les autorités compétentes pour prendre les mesures de protection fonctionnelle appropriées et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative (53). Prescrit au plus tard au 1^{er} mai 2020, ce dispositif de signalement devra par la suite s'articuler avec le plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (sur ce sujet, se reporter page 40).

La question du droit de retrait

La procédure d'alerte s'articule avec le droit de retrait, permettant aux agents concernés par une situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur santé ou pour leur vie, de s'y soustraire après en avoir avisé leur supérieur hiérarchique (54). Dérogeant au principe d'obéissance hiérarchique, l'usage de ce droit doit impérativement être consécutif à la phase d'alerte précédemment exposée et justifié par une menace directe, dont le caractère grave et imminent emporte une notion d'urgence.

Selon la circulaire du ministère de l'Intérieur du 12 octobre 2012 relative à l'application des dispositions du décret du 10 juin 1985, l'imminence du danger n'exclut pas qu'il puisse s'agir d'un « *risque à effet différé* », à l'instar d'une exposition aux radiations dont les répercussions se manifestent après un long temps de latence. De la même manière, une situation de harcèlement pourrait représenter une menace immédiate pour l'état de santé de l'agent, dont l'altération se réaliserait ultérieurement, emportant des conséquences parfois irréversibles.

Si l'exercice de ce droit pour s'extraire d'une situation de harcèlement est envisagé par de nombreuses sources institutionnelles (55), les conditions restrictives de sa mise en œuvre en rendent toutefois l'application incertaine. À cet égard, la circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique en souligne la difficulté, portant « notamment sur le caractère imminent alors que la définition même du harcèlement

moral implique des agissements répétés et une certaine continuité » (56). Cette réserve se rapporte davantage au harcèlement moral qu'au harcèlement sexuel dans la mesure où la qualification de ce dernier n'exige pas nécessairement la répétition des faits.

À plusieurs reprises, le juge administratif a consenti à examiner la légitimité du recours à ce droit, qu'il n'a pas écarté par principe, dans le cadre de situations présumées de harcèlement, susceptibles d'altérer la santé physique ou mentale de l'agent (57). Dans ses conclusions relatives à l'arrêt du Conseil d'État du 16 décembre 2009, le rapporteur Nicolas Boulouis explique ainsi qu'« *en lui-même le harcèlement moral n'est pas une cause légitime d'exercice du droit de retrait* », la question étant de savoir si la situation constitue un danger grave et immédiat pour la santé de l'agent. Il souligne que si « *la légitimité du droit de retrait ne pourra être que rarement reconnue pour des situations créées par des harcèlements, nous ne pensons pas que ceux-ci doivent être écartés par principe du champ du droit de retrait* » (58). En l'espèce, la Haute juridiction a considéré qu'à supposer établi le harcèlement moral dont se prévalait la requérante, elle ne se trouvait pas en situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, malgré un stress intense et des problèmes de santé, que la commission de réforme n'avait d'ailleurs pas imputés à son activité professionnelle.

Jusqu'à présent, la jurisprudence administrative n'a, semble-t-il, jamais identifié l'existence d'un danger grave et imminent dans les situations de harcèlement dont elle a eu à connaître. Ainsi, bien qu'ayant constaté la commission d'agissements répétés constitutifs de harcèlement moral à l'encontre d'une éducatrice de jeunes enfants, et tout en ayant rappelé que « *le harcèlement moral auquel est soumis un agent est susceptible de faire peser sur sa santé un danger grave et imminent* », la cour administrative d'appel de Paris a refusé de considérer, en l'absence de pièces médicales et de constatations de signes alarmants quant à la sécurité et la santé de l'intéressée, que l'agent se trouvait dans une situation de danger grave et imminent au sens des dispositions de l'article 5-1 du décret du 10 juin 1985 (59).

Cette hypothèse n'est pourtant pas totalement exclue, par analogie avec la jurisprudence judiciaire, qui a admis le retrait d'une salariée d'une situation de harcèlement sexuel, considérant que la réitération du comportement

53 Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

54 Sur le droit de retrait dans la fonction publique territoriale, voir les IAJ d'avril 2013.

55 Notamment le *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*, DGAFP, 2017 ; le guide *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner*, ministère du travail, mars 2019 ; les fiches pratiques de la CNRACL.

56 Circulaire de la DGAFP n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014, relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

57 CAA Nancy, 25 janvier 2007, n°05NC00043, puis Conseil d'État, 16 décembre 2009, n°320840.

58 Conclusions du rapporteur public Nicolas Boulouis relatives à l'arrêt du Conseil d'État du 16 décembre 2009 précité.

59 CAA Paris, 6 octobre 2016, n°15PA02227.

menaçant, humiliant et traumatisant de son supérieur hiérarchique constituait une situation dont elle pouvait raisonnablement penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa santé (60). De même, le juge judiciaire a validé, dans un autre arrêt, le fait que des agissements établis de harcèlement moral, générateurs d'un état anxieux réactionnel médicalement constaté, justifient l'usage de ce droit (61).

Pour autant, pour l'agent qui n'en établit pas le bien-fondé, l'usage du droit de retrait présente des risques de sanctions, de retenues sur rémunération, et dans de plus rares hypothèses, s'il est demeuré indifférent aux mises en demeure de reprendre son poste, de radiation des cadres pour abandon de poste. Il en va ainsi d'une enseignante qui « ne démontre pas que le comportement des autorités [...] à son égard relèverait d'un harcèlement moral de nature à justifier son refus de rejoindre le poste sur lequel elle a été affectée. Ainsi, la décision la radiant des cadres pour abandon de poste [...] n'est entachée ni d'une erreur de fait ni d'une erreur de droit » (62).

La protection des victimes et des témoins contre les représailles

Favoriser le signalement des agissements constitutifs de harcèlement suppose nécessairement de protéger les agents qui en témoignent ou les relatent. Plusieurs dispositions statutaires visent donc à éviter toute forme de représailles à l'encontre des personnes conduites à dénoncer ces actes.

Ainsi, les dispositions du statut prévoient qu'aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir des faits constitutifs de harcèlement,
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Cette interdiction est formulée à l'identique, que les mesures préjudiciables soient consécutives à la commission ou à la dénonciation :

- d'agissements constitutifs de harcèlement moral (art. 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983),

- de faits de harcèlement sexuel ou assimilés (art. 6 *ter*),
- d'agissements sexistes (art. 6 *bis*),
- d'agissements contraires au principe de non-discrimination (art. 6), lesquels peuvent être caractérisés lorsque le harcèlement prend une forme discriminatoire.

Dans les faits, la protection offerte par le statut a pour effet d'entacher d'illégalité tout acte pris en considération de la révélation de ces agissements et donne à l'intéressé la possibilité d'en demander l'annulation au juge administratif. A titre illustratif, une cour administrative d'appel a confirmé l'annulation de la notation d'un agent établie en considération du fait, étranger à sa valeur professionnelle, qu'il s'était rapproché d'une association de défense contre le harcèlement moral (63).

Selon la nature de la décision illégale, il pourra par exemple obtenir la reconstitution de sa carrière ou sa réintégration dans ses fonctions.

Toutefois, la liste de ces mesures est ouverte et de ce fait, ne semble pas, a priori, limiter l'interdiction aux seuls actes pris dans les domaines cités, ni même aux seuls actes administratifs.

Ces dispositions appellent à la vigilance toute particulière des employeurs publics sur les décisions qu'ils pourraient prendre à la suite d'une dénonciation, lesquelles peuvent en elles-mêmes procéder d'un harcèlement moral. Les agissements d'un maire à l'encontre de son directeur général des services, consistant notamment à engager une procédure pour mettre fin à ses fonctions pour perte de confiance à la suite de la révélation par celui-ci de faits délictueux (sans relation avec une situation de harcèlement), ont ainsi été qualifiés de harcèlement moral (64).

La rupture du lien de confiance, indispensable à l'occupation de certaines fonctions, résultant de la dénonciation de faits de harcèlement, ne peut être invoquée pour justifier une telle mesure. Le licenciement d'une collaboratrice de cabinet a ainsi été annulé au motif que « les dispositions précitées de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 interdisent [...] que la dénonciation de ces faits, alors même qu'elle entraîne une rupture du lien de confiance devant exister entre le maire et les membres de son cabinet, fonde la décision de licenciement dont elle a été l'objet » (65).

La protection statutaire s'exerce en particulier contre les mesures disciplinaires motivées par la révélation de faits de harcèlement.

60 Cour d'appel de Riom, 18 juin 2002, n°01/00919.

61 Cour d'appel d'Angers, 1^{er} février 2011, n°09/01852.

62 CAA Marseille, 5 décembre 2019, n°18MA02006.

63 CAA Paris, 16 avril 2015, n°14PA03511.

64 CAA Marseille, 23 février 2016, n°13MA02680.

65 CAA Marseille, 2 juillet 2009, n°07MA01157.

Ainsi, exception faite du cas où une action en justice aurait été intentée de mauvaise foi, l'autorité territoriale ne peut légalement se fonder sur cette action, quelle

Aucune sanction ne peut être infligée à un agent pour avoir relaté, de bonne foi, des agissements constitutifs de harcèlement

lorsqu'elle est établie. Dans une affaire relative à la sanction infligée à un agent pour dénonciation calomnieuse de faits de harcèlement sexuel, lesquels se sont avérés non établis, le juge a précisé :

- d'une part, qu'aucune sanction ne peut être légalement prise à l'encontre d'un agent pour avoir relaté, de bonne foi, des faits de harcèlement qu'il estime avoir subis, même si ces agissements ne peuvent recevoir cette qualification ;
- d'autre part, « *qu'en revanche, la protection prévue par ces dispositions ne peut trouver à s'appliquer au fonctionnaire qui, de mauvaise foi, a relaté de tels faits de harcèlement sexuel, en toute connaissance de leur fausseté et dans le seul but, notamment, de nuire à un autre agent, à un*

qu'en soit l'issue, pour infliger une sanction à un agent (66).

En revanche, la mauvaise foi peut être sanctionnée

supérieur hiérarchique ou à l'image de l'administration, ou d'éviter le prononcé d'une sanction disciplinaire à raison d'autres faits » (67).

Selon la jurisprudence, la mauvaise foi n'est constituée que lorsqu'il est établi que l'intéressé savait que les faits dénoncés étaient faux (68). La possibilité de sanctionner un agent n'est donc ouverte que s'il a dénoncé en toute connaissance de cause des faits matériellement inexacts.

La protection statutaire accordée aux victimes et témoins de harcèlement comprend aussi un volet disciplinaire, puisqu'elle permet à l'autorité territoriale de sanctionner tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à des agissements relevant de cette qualification. Depuis l'intervention de la loi de transformation de la fonction publique, l'assistance d'un tiers peut être apportée aux témoins cités dans le cadre de cette procédure, parmi lesquels les victimes ou témoins d'agissements constitutifs de harcèlement (69).

Pour rappel, la procédure disciplinaire ne reconnaît que deux parties, l'administration et l'agent déféré, disposant toutes deux de la possibilité de citer des témoins et du droit de se faire assister par un ou plusieurs conseils de



FOCUS

LA DÉNONCIATION ET LE DEVOIR DE RÉSERVE

La dénonciation par un agent public de faits constitutifs de harcèlement, qui par nature est susceptible d'apporter le discrédit sur l'administration, doit se concilier avec son obligation de réserve. La jurisprudence a donc instauré un équilibre entre deux intérêts divergents : protéger l'agent mettant au jour une situation de harcèlement d'une part et préserver l'administration d'une atteinte excessive à son image d'autre part.

Ainsi, un agent public ne peut être sanctionné à la suite d'une dénonciation publique des faits de harcèlement moral dont il est la victime ou le témoin, « *même si la relation de tels faits est par elle-même de nature à jeter le discrédit sur l'administration* ». Le juge considère que « *cet agent doit cependant veiller à ne pas accroître abusivement ce discrédit, en se livrant à des descriptions ou critiques qui déborderaient, par leur tonalité ou leur contenu, le cadre dans lequel les faits de harcèlement moral se sont produits, le cercle des personnes impliquées dans ce harcèlement moral, et le contexte qui l'a rendu possible* ». Sous cette condition,

la dénonciation publique des faits ne constitue pas un manquement au devoir de réserve, lequel pourrait donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires. En l'espèce, la cour administrative d'appel de Marseille a considéré, par un arrêt du 27 septembre 2011 (n° 09MA02175), que les propos tenus par l'intéressé devant la presse, ne présentant aucun caractère injurieux ni diffamatoire et en relation directe avec les faits de harcèlement moral, n'avaient pas constitué un manquement à son devoir de réserve.

En revanche, la sanction sera justifiée si l'agent manque à cette obligation qui lui impose de faire preuve de mesure dans son expression, même pour dénoncer une situation de harcèlement moral, notamment lorsque cette dénonciation est diffusée. Dans un arrêt du 25 juin 2019 (n° 17LY02345), la cour administrative d'appel de Lyon a ainsi considéré qu'une fonctionnaire avait méconnu son devoir de réserve en diffusant à un large cercle d'élus municipaux un courriel dans lequel elle employait des expressions qui, par leur caractère excessif, s'écartaient de la mesure nécessaire aux relations professionnelles. Selon cette cour, un tel manquement, à supposer même établie la situation de harcèlement moral dénoncée, peut justifier l'application d'une sanction disciplinaire.

66 CAA Nantes, 4 décembre 2009, n°09NT01302 ; CAA Douai, 3 juillet 2012, n°11DA00800.

67 CAA Versailles, 12 novembre 2015, n°14VE03618.

68 CAA Marseille, 13 février 2018, n°16MA00682.

69 Art. 29 de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

leur choix (70). La victime de harcèlement, si elle est invitée à intervenir dans le cadre de l'action disciplinaire, l'est donc en qualité de témoin, et à ce titre, ne disposait pas jusqu'à l'année dernière de cette possibilité d'assistance reconnue à l'auteur présumé des faits. Désormais, la loi permet également à toute personne appelée à témoigner, si elle s'estime victime, de la part de l'agent déféré, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de pratiques discriminatoires, de se faire assister, lors de la séance du conseil de discipline, d'une tierce personne de son choix.

LE CADRE DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE

La protection des agents contre les agissements constitutifs de harcèlement s'inscrit également dans le cadre de la protection fonctionnelle (71). Au titre de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, « à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie, dans les conditions prévues au présent article, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire ».

Cette garantie de protection est à la fois due aux agents lorsqu'ils sont victimes d'attaques, mais aussi lorsque leur responsabilité est mise en cause en raison de faits liés à l'exercice de leurs fonctions.

Par un arrêt de principe du 12 mars 2010, le Conseil d'État avait déjà confirmé la mise en œuvre de cette protection fonctionnelle contre les agissements constitutifs de harcèlement moral (72). La loi déontologie du 20 avril 2016 (73) en a fait une exigence législative puisqu'elle a expressément ajouté cette hypothèse au nombre des atteintes contre lesquelles la collectivité est tenue de protéger l'agent au titre de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983. Ainsi, « la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

70 Art. 90 de la loi du 26 janvier 1984 précitée; art. 6 et 7 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

71 Un dossier est consacré à la protection fonctionnelle des agents publics dans le numéro des IAJ de juin 2010.

72 Conseil d'État, 12 mars 2010, Commune de Hoenheim, n°308974.

73 Art. 20 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Le caractère impératif de la protection fonctionnelle

Cette disposition établit à la charge de la collectivité, dès lors que les conditions légales sont réunies, et que l'agent en fait la demande, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général dûment justifiés ou en cas de faute personnelle du demandeur détachable du service. Sous cette réserve, tant l'agent qui s'estime victime de harcèlement que celui mis en cause pour de tels faits peuvent prétendre au bénéfice de la protection fonctionnelle. Cette protection, qui constitue un principe général du droit, s'applique à tous les agents publics, quel que soit le mode d'accès à leurs fonctions.

• La protection fonctionnelle due aux agents victimes de harcèlement

L'agent qui estime subir des faits de harcèlement ne pourra se prévaloir de la protection fonctionnelle si une faute personnelle lui est imputable : le Conseil d'État a ainsi validé la décision de refuser la protection fonctionnelle à un agent qui ne s'était pas contenté de produire des témoignages relatifs à la situation de harcèlement moral dont il estimait être victime, mais avait également enregistré une conversation avec son supérieur hiérarchique à l'insu de ce dernier (74).

Sous cette réserve, l'administration est tenue de faire droit à sa demande pourvu que ses allégations soient plausibles. Pour l'éclairer dans sa prise de décision, il appartient à l'agent supposé victime de harcèlement de présenter à l'administration des éléments susceptibles de faire présumer de son existence. Si ces éléments ne permettent pas de regarder « comme au moins plausible » le harcèlement, elle sera

Les agissements constitutifs de harcèlement ouvrent droit au bénéfice de la protection fonctionnelle

fondée à refuser de lui accorder la protection sollicitée (75).

À l'inverse, lorsqu'elle dispose d'éléments suffisants

pour présumer de la matérialité des faits, elle doit lui accorder sa protection. Il a ainsi été jugé qu'une commune, en mesure de procéder à une enquête interne sérieuse en demandant par écrit à chacune des parties d'apporter des justificatifs à l'appui de ses dires, n'est pas fondée à soutenir qu'elle ne disposait pas d'éléments de preuve suffisants pour accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle (76).

74 Conseil d'État, 22 juin 2011, n°344536.

75 Conseil d'État, 1^{er} octobre 2014, n°366002.

76 CAA Nantes, 10 janvier 2020, n°19NT01470 précité.

De plus, dans la mesure où l'altération de la santé de la victime ne constitue pas une condition nécessaire, mais seulement contingente, pour caractériser le harcèlement moral, « *l'absence de lien entre l'état de santé [de l'agent] et les faits dénoncés ne peut davantage créer un doute sur la nécessité d'une protection* » (77).

En outre, la circonstance qu'un agent ne soit pas en fonctions lorsqu'il sollicite le bénéfice de la protection fonctionnelle, notamment en raison d'un congé de maladie, ne dispense pas l'employeur public de prendre toute mesure de protection appropriée (78).

Cependant, la mise en œuvre de la protection fonctionnelle requiert un lien suffisant des faits de harcèlement subis par l'agent avec le service. Il a ainsi récemment été jugé que la seule circonstance que des faits qualifiables de harcèlement moral « *aient été commis par des fonctionnaires appartenant à la même administration, placés sous la même autorité hiérarchique et amenés à travailler ensemble ne saurait les faire regarder comme constituant des faits de harcèlement moral au travail au sens des dispositions de l'article 6 quinquiés de la loi du 13 juillet 1983, faute de lien les rattachant aux fonctions de l'intéressée et à l'exécution du service [...]* » (79).

• La protection fonctionnelle de l'agent mis en cause pour harcèlement

Le caractère impératif de la protection fonctionnelle emporte aussi l'obligation d'en faire bénéficier l'agent mis en cause, dès lors que les conditions légales sont réunies. Ainsi, tant que les faits ne sont pas caractérisés, une mise en examen pour harcèlement moral doit donner lieu au bénéfice de la protection fonctionnelle (80).

En revanche, la commission d'agissements constitutifs de harcèlement fera perdre ce droit à leur auteur. En effet, le juge administratif a estimé que « *les actes de harcèlement moral sont des faits injustifiés au regard des pratiques administratives normales et doivent être regardés ainsi comme une faute personnelle détachable du service* » (81). Autrement dit, la gravité de la faute justifie l'engagement de la responsabilité de l'auteur devant les juridictions judiciaires, bien que le harcèlement soit commis à l'occasion de l'exercice des fonctions et soit susceptible de se traduire par des mesures administratives abusives, non dépourvues de tout lien avec le service.

77 CAA Bordeaux, 21 janvier 2020, n°19BX03032.

78 Conseil d'État, 12 mars 2010 précité ; récemment, CAA Marseille, 21 janvier 2020, n°18MA02942.

79 CAA Marseille, 16 mars 2020, n°19MA00027.

80 CAA Bordeaux, 22 juin 2015, n°13BX02260.

La contestation du refus d'octroi de la protection fonctionnelle

En raison du caractère impératif de la protection fonctionnelle, tout refus d'octroi qui ne reposerait sur aucun motif d'intérêt général ou faute personnelle de l'agent détachable du service constituerait une illégalité de nature à engager la responsabilité de l'administration (82). Récemment, le défaut de motif d'intérêt général pour fonder le refus d'accorder la protection fonctionnelle à une attachée territoriale victime, notamment, de diffamation publique, a même été considéré « *comme ayant participé au harcèlement moral subi par celle-ci dans son cadre professionnel* » (83).

L'agent débouté dans sa demande légitime peut donc former un recours en annulation contre cette décision, demander la condamnation de son employeur au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi, ou encore demander au juge d'enjoindre à l'administration de mettre en œuvre la protection fonctionnelle à son bénéfice.

La contestation contentieuse d'une décision de refus d'octroi de la protection fonctionnelle à raison de faits constitutifs de harcèlement obéit à un régime de présomption (84), similaire à celui qui prévaut lorsque le juge administratif statue sur la matérialité des faits de harcèlement eux-mêmes. La différence tient au fait qu'il ne lui appartient pas de rechercher si les faits allégués sont établis, mais seulement s'ils étaient plausibles au moment où l'administration s'est prononcée.

Ainsi, l'agent public qui soutient avoir subi de faits constitutifs de harcèlement doit apporter à l'appui de ses dires un faisceau d'indices suffisamment probants pour faire présumer l'existence du harcèlement dont il se dit victime, charge à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement (85). C'est donc à l'administration qu'il revient de renverser la présomption, et non à l'agent d'établir la réalité du harcèlement (86).

81 CAA Paris, 3 février 2015, n°14PA01512.

82 Conseil d'État, 17 mai 1995, n°141635.

83 CAA Paris, 20 décembre 2019, n°17PA22779.

84 S'agissant spécifiquement du régime de présomption appliqué à la protection fonctionnelle, Conseil d'État, 23 décembre 2014, n°358340.

85 Applications récentes : CAA n°19BX03032 et n°18MA02942 du 21 janvier 2020 précités ; au harcèlement sexuel : CAA Nantes, 10 janvier 2020, n°19NT01470 précité.

86 CAA Marseille, 15 janvier 2019, n°17MA00578.

En outre, le juge accepte aussi d'examiner les référés-provisions (87) formés par les agents en vue d'obtenir le versement d'une avance sur les frais dont ils estiment qu'ils devraient être supportés par la collectivité au titre de la protection fonctionnelle. En tel cas, il examine si les éléments produits par l'agent sont susceptibles de faire présumer avec un degré suffisant de certitude l'existence d'un harcèlement (88).

Enfin, depuis un arrêt du Conseil d'État du 19 juin 2014, qui a érigé le droit de ne pas être soumis au harcèlement moral au travail au rang de liberté fondamentale, l'agent qui s'en estime victime peut également saisir le tribunal administratif d'un référé-liberté (89) demandant au juge d'enjoindre à l'administration de prendre toute mesure nécessaire à sa protection (90).

Le retrait et l'abrogation de la protection fonctionnelle

La décision d'accorder la protection fonctionnelle est créatrice de droits. Par conséquent, sauf si elle a été obtenue par fraude, elle ne pourra être retirée, avec effet rétroactif, que si elle est illégale, dans un délai de quatre mois suivant son édicition. Au-delà, quand bien même l'existence d'une faute personnelle du bénéficiaire serait révélée, elle ne pourra qu'être abrogée.

Passé ce délai, l'administration pourra mettre fin à la protection fonctionnelle seulement pour l'avenir, si postérieurement à sa décision, elle constate à la lumière d'éléments nouvellement portés à sa connaissance que les conditions de son octroi ne sont pas ou plus réunies, notamment si ces éléments permettent de révéler l'existence d'une faute personnelle détachable du service commise par l'intéressé ou s'il s'avère que les faits allégués à l'appui de sa demande ne sont pas établis (91).

Toutefois, le Conseil d'État a précisé que dans le cas où la protection fonctionnelle a été accordée à un agent estimant avoir fait l'objet de harcèlement, une décision juridictionnelle non définitive qui ne retient pas cette qualification des faits ne suffit pas, par elle-même, à justifier qu'il y soit mis fin (92). Selon cette décision, « l'administration

peut réexaminer sa position et mettre fin à la protection si elle estime, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que les éléments révélés par l'instance, et ainsi nouvellement portés à sa connaissance, permettent de regarder les agissements de harcèlement allégués comme n'étant pas établis ». Par conséquent, si la procédure contentieuse fait émerger des éléments nouveaux dont l'autorité territoriale n'avait pas connaissance au moment de prendre sa décision, elle pourra tout de même légalement l'abroger s'ils permettent d'établir que les agissements dont se prévaut l'agent ne sont pas constitutifs de harcèlement moral et ne lui ouvrent pas droit à la protection statutaire.

Les formes de la protection fonctionnelle

Le caractère impératif de la protection fonctionnelle emporte l'obligation pour l'administration, dès qu'elle a connaissance de faits de harcèlement, de mettre en œuvre sans délai tout moyen de nature à faire cesser ces agissements. Plus spécifiquement, l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 impose la réparation par la collectivité publique du préjudice qui en est résulté.

La protection fonctionnelle est donc susceptible de revêtir de multiples formes, puisque les moyens mis en œuvre pour faire cesser les attaques et assurer à l'agent une réparation adéquate des torts subis sont laissés à l'appréciation de l'administration, le Conseil d'État ayant précisé dans le cas du harcèlement qu'« *il appartient dans chaque cas à l'autorité administrative d'apprécier, sous le contrôle du juge et compte tenu de l'ensemble des circonstances de chaque espèce, les modalités appropriées à l'objectif* [des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983] » (93).

Récemment, il a considéré que « *la protection fonctionnelle due ainsi par l'administration à son agent victime de diffamations par voie de presse peut, le cas échéant parmi d'autres modalités, prendre la forme de l'exercice d'un droit de réponse adressé par l'administration au média en cause ou par l'agent diffamé lui-même dûment autorisé à cette fin par son administration. Il appartient à l'administration d'apprécier si, compte tenu du contexte, l'exercice d'un tel droit de réponse est la modalité appropriée pour assurer la protection qu'elle doit à son agent* » (94).

87 Procédure d'urgence permettant d'obtenir une avance sur une somme due par l'administration lorsque cette créance n'est pas sérieusement contestable (art. R. 541-1 du code de justice administrative).

88 CAA Bordeaux, 12 décembre 2014, n°14BX01698.

89 Procédure d'urgence permettant d'obtenir du juge qu'il prescrive à l'administration « *toutes mesures nécessaires* » à la sauvegarde une liberté fondamentale à laquelle elle aurait porté une atteinte grave et manifestement illégale (art. L. 521-2 du code de justice administrative).

90 Conseil d'État, 19 juin 2014, n°381061, Commune du Castellet, confirmant l'ordonnance n°1401914 du 23 mai 2014 du Tribunal administratif de Toulon.

91 Conseil d'État, 14 mars 2008, n°283943, Portalis.

92 Conseil d'État, 1^{er} octobre 2018, n°412897, commenté dans les *IAJ* de décembre 2018.

93 Conseil d'État, 4 avril 2011, n°334402.

94 Conseil d'État, 24 juillet 2019, n°430253, voir hors-série des *IAJ*, *L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux* (décisions du Conseil d'État de 2019).

Dans le même esprit, une cour administrative d'appel a enjoint à un maire de modifier la délégation accordée à un élu coupable de harcèlement sexuel, lui conférant la gestion du personnel du service auquel était affectée sa victime, au motif que cette situation ne répondait pas aux objectifs des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 (95).

Ainsi la protection fonctionnelle se décline en plusieurs types d'obligations pour l'employeur territorial, qui recourent son obligation de préserver la santé et la sécurité des agents :

- une obligation de prévention, pour éviter leur exposition aux situations de harcèlement ;
- une obligation d'assistance, qui consiste à les faire cesser si elles ont cours, à y soustraire les victimes et à les assister dans leurs démarches ;
- une obligation de réparation, afin que l'agent harcelé soit entièrement indemnisé de son préjudice. La collectivité sera par la suite subrogée aux droits de cet agent pour obtenir de l'auteur des faits la restitution des sommes versées.

Concrètement, la mise en œuvre de la protection fonctionnelle prend en compte la diversité des situations rencontrées et pourra notamment se traduire par l'engagement de poursuites disciplinaires à l'encontre de l'auteur du harcèlement, le prononcé de mesures d'éloignement, le rétablissement de la victime dans ses droits au sein de son service si elle en a été privée par l'effet des actes de harcèlement, une assistance juridique, la prise en charge des honoraires d'avocat et frais de procédure si elle souhaite poursuivre l'auteur des faits (96), et la réparation de son préjudice (97).

L'INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE SIGNALEMENT OU EN PRÉSENCE D'UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT

L'obligation générale de prévention, la protection spécifique des articles 6 *ter* et 6 *quinquies*, ainsi que la protection fonctionnelle, commandent aux employeurs territoriaux de mettre tous les moyens en œuvre pour remédier aux situations de harcèlement dont ils ont connaissance.

On notera que la protection due aux agents contre le harcèlement n'est pas conditionnée à une demande de protection fonctionnelle de leur part, bien que l'octroi de celle-ci suppose une demande écrite. Par conséquent, la collectivité employeur ne peut s'abriter derrière l'absence de demande de l'agent d'en bénéficier pour se soustraire à ses obligations et s'abstenir de traiter une situation de harcèlement.

Lorsqu'elle en a connaissance, l'administration est donc tenue d'intervenir pour y mettre un terme, mais aussi d'accompagner les victimes dans leurs démarches, visant notamment à faire reconnaître l'imputabilité au service des dommages subis sur le plan médical. Enfin, il lui revient de saisir les instances compétentes, en matière de prévention d'une part, et pour sanctionner l'auteur des faits d'autre part.

Les mesures destinées à faire cesser la situation de harcèlement

• L'enquête

En premier lieu, dès qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur territorial, il lui appartient de diligenter une enquête pour déterminer, de manière objective, la réalité du danger invoqué et les mesures à prendre pour y remédier dans les meilleurs délais.

Pour rappel, le signalement d'un danger grave et imminent, soit par l'agent qui s'estime menacé, soit par un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) informé de cette situation, le lui impose.

Dans toute autre situation, l'administration dispose d'un pouvoir d'appréciation pour déterminer, compte tenu des faits portés à sa connaissance, s'il y a lieu de procéder à une enquête. Le Tribunal des conflits a rappelé, au sujet du refus d'un recteur d'académie et du ministre de l'Éducation nationale d'ouvrir une enquête sur des faits supposés de harcèlement moral et sexuel, que des investigations ne peuvent être exigées de plein droit par l'agent qui s'en estime victime (98).

Toutefois, lorsque le harcèlement présente un caractère de vraisemblance suffisant compte tenu de faits étayés par des éléments précis et par des témoignages circonstanciés, le fait de ne pas mettre en œuvre toute mesure de nature à permettre d'en établir la matérialité, notamment par la conduite d'une enquête administrative, peut apparaître comme une carence fautive de l'administration (99).

95 CAA Nantes, 10 janvier 2020, n°19NT03812, faisant suite à l'arrêt du même jour de cette juridiction n°19NT01470 précité.

96 Dont les conditions sont précisées par le décret n°2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit.

97 Réponse ministérielle. n°13166, *Journal officiel du Sénat* du 28 juillet 2011.

98 Tribunal des conflits, 20 octobre 2008, n°3695.

99 *La lettre d'information juridique du ministère de l'Éducation nationale*, n°154, avril 2011, sur le jugement du tribunal administratif de Grenoble du 19 novembre 2010, n°0704171.

Selon le cas d'espèce, la conduite d'une enquête pourrait donc relever de l'obligation de prévention de l'employeur, comme le considère la jurisprudence judiciaire, selon laquelle même si le harcèlement est finalement jugé non caractérisé, un employeur averti d'une situation susceptible d'en relever manque à cette obligation en ne tentant pas de vérifier les allégations. Du point de vue de la Cour de cassation, l'obligation de prévention se distingue de la prohibition des agissements de harcèlement moral, ce qui permet aux salariés de rechercher la responsabilité de l'employeur sur ce terrain (100).

Pour rappel, en ce qui concerne l'obligation découlant de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 de protéger les agents contre les agissements constitutifs de harcèlement, la cour administrative d'appel de Nantes a récemment jugé qu'une collectivité en mesure de procéder à une enquête interne sérieuse sur des faits de cette nature n'est pas fondée à soutenir qu'elle ne peut accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle à l'un de ses agents faute d'éléments de preuve suffisants (101).

La conduite d'une enquête pour faire la lumière sur des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement est une phase particulièrement délicate, notamment parce que les victimes présumées peuvent se trouver exposées à des pressions. En effet, en vertu de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, l'agent qui fait l'objet de poursuites disciplinaires « a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes ». Il a donc accès, en principe, aux témoignages de l'enquête.

Plus largement, l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 prévoit que les agents « ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardé dans leur avancement à l'ancienneté » (102). Sur ce fondement, le Conseil d'État a récemment considéré que la décision de mettre fin aux fonctions du directeur de l'Établissement national des invalides de la marine avait été prise au terme d'une procédure irrégulière, dans la mesure où ne lui avaient pas été communiqués les cinquante-cinq procès-verbaux d'audition des agents entendus dans le cadre d'une enquête menée en vue de déterminer l'existence d'un harcèlement sexuel. En effet, « lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur

le comportement d'un agent public [...], le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné » (103).

Afin de ne pas porter aux victimes et aux témoins un préjudice supplémentaire du fait de la divulgation de leur identité, le Conseil d'État reconnaissait déjà la possibilité de ne pas communiquer cette information à la personne mise en cause. Il en a jugé ainsi à l'occasion d'une affaire portant sur le licenciement d'une salariée de droit privé exerçant des mandats syndicaux lui permettant, en sa qualité de salariée protégée, de prendre connaissance de l'ensemble des pièces produites par son employeur à l'appui de sa demande, parmi lesquelles les éléments de l'enquête. La Haute juridiction a considéré « qu'eu égard à l'état d'anxiété des collègues de la salariée mise en cause se disant victimes de harcèlement moral de sa part et au grave préjudice qu'était susceptible de leur porter la divulgation de leur identité, l'inspecteur du travail avait pu, sans entacher sa décision d'illégalité, s'abstenir de communiquer à l'intéressée l'identité et la qualité de ces personnes entendues lors de l'enquête » (104).

Lors de la communication de l'enquête administrative, l'autorité territoriale doit donc s'efforcer de concilier les droits de la défense de l'agent mis en cause, et la protection des victimes et des témoins contre d'éventuelles mesures de rétorsion.

En second lieu, dans le cadre de la protection fonctionnelle, lorsque l'employeur territorial est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur du harcèlement, il lui incombe de soustraire la victime à son pouvoir de nuisance, le plus souvent par des mesures d'éloignement. Pour ce faire, il dispose de plusieurs outils :

- la suspension de fonctions à titre conservatoire de l'auteur des faits,
- le changement d'affectation de celui-ci,
- le déplacement de la victime, lorsqu'aucune autre alternative n'est envisageable.

100 Cour de cassation, chambre sociale, 27 novembre 2019, n°18-10551.

101 CAA Nantes, 10 janvier 2020, n°19NT01470 précité.

102 Loi du 22 avril 1905 portant fixation du budget des dépenses et des recettes de l'exercice 1905.

103 Conseil d'État, 5 février 2020, n°433130.

104 Conseil d'État, 8 novembre 2019, n°412566.

• La suspension de fonctions de l'auteur des faits

La suspension, prévue à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, a pour objet d'écartier provisoirement de ses fonctions un agent soupçonné d'avoir commis une faute grave, le temps de poursuivre l'enquête administrative, par exemple, ou de constituer le dossier disciplinaire.

Pour que la mesure soit légale, à défaut d'être matériellement établis, les faits doivent présenter, à la date de la suspension, un caractère de vraisemblance suffisant. Pour le vérifier, le juge ne tient pas compte des éléments nouveaux portés à la connaissance de l'autorité territoriale postérieurement à son prononcé. Le Conseil d'État l'a récemment rappelé s'agissant de la légalité de plusieurs suspensions prises à l'encontre d'un professeur des universités praticien hospitalier en raison du harcèlement que lui imputaient de nombreux témoignages concordants. Il a considéré les faits, « *en l'état des informations portées à la connaissance du président de l'université, suffisamment graves et vraisemblables pour justifier l'éloignement de l'intéressée à titre conservatoire, compte tenu notamment de leur retentissement au sein de l'établissement* » (105).

En revanche, si de nouveaux éléments remettent en cause la vraisemblance du harcèlement à l'origine de la suspension, l'autorité territoriale sera tenue de l'abroger (106). De plus, quand bien même la suspension serait légale, s'il s'avère finalement que les faits ne sont pas établis et que l'agent est mis hors de cause, il a le droit à la réparation des préjudices subis.

Décidée en considération de l'intérêt du service, la mise en œuvre de la suspension peut ainsi être prononcée dès que le harcèlement allégué présente un caractère de vraisemblance suffisant, par exemple à l'occasion de l'ouverture d'une information judiciaire, même sans en attendre l'issue. A ainsi été confirmée la légalité d'une suspension prise à l'encontre d'un infirmier d'encadrement d'un service départemental d'incendie et de secours (SDIS) trois ans après la révélation d'agressions sexuelles et d'agissements de harcèlement moral par une infirmière placée sous son autorité.

La présence de l'intéressé au sein du service pendant le déroulement de l'information judiciaire a été considérée de nature à en perturber le fonctionnement, alors même qu'il avait été déplacé et que la victime présumée ne lui était plus subordonnée (107).

Il est toutefois dans l'intérêt de l'autorité territoriale de se montrer attentive au délai de prescription de trois ans qui circonscrit désormais, pour ce qui est des fonctionnaires, l'action disciplinaire (108).

• Les changements d'affectation

Le changement d'affectation ou de service permet également à l'autorité territoriale d'éviter que la victime et l'auteur présumés de faits de harcèlement ne soient en contact. En principe, en vertu des articles 6 *ter* et 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983, elle ne peut décider de mesures à l'égard d'un agent en considération de la situation de harcèlement subie. Le déplacement de l'auteur présumé est donc à privilégier, mais il est toutefois possible de déplacer la victime si aucune autre mesure ne permet de la protéger. Dans un cas comme dans l'autre, il appartient à l'employeur territorial de veiller à ce que la mesure prise ne puisse être considérée comme une sanction déguisée de l'agent mis en cause, ni comme une mesure de représailles prise à l'encontre de l'agent qui a dénoncé les faits.

Pour rappel, l'autorité territoriale est en droit de procéder à des mouvements de personnels au sein de la collectivité en dehors de toute initiative de l'agent, même si celui-ci s'y oppose. Dans un cas de harcèlement moral, la cour administrative d'appel de Marseille a objecté à la collectivité qui prétendait n'avoir pu procéder au changement de service de la victime faute de demande de sa part, qu'elle était en droit d'y procéder d'office dans l'intérêt du service, lequel peut rejoindre celui de l'agent (109).

Les changements d'affectation imposés aux agents publics constituent en effet de simples mesures d'organisation du service, qualifiées de mesures d'ordre intérieur et insusceptibles de recours, tant qu'ils « *ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre une telle mesure, à moins qu'elle ne traduise une discrimination, est irrecevable, alors même que la mesure de changement d'affectation aurait été prise pour des motifs tenant au comportement de l'agent public concerné* ». La cour administrative d'appel de Paris a ainsi jugé que le changement d'affectation d'un brigadier de police municipale n'ayant entraîné ni perte de rémunération ni diminution de ses responsabilités ne révélait aucun harcèlement, discrimination ou sanction déguisée (110).

105 Conseil d'État, 5 février 2020, n° 422922.

106 Conseil d'État, 18 juillet 2018, n°418844.

107 CAA Nantes, 17 septembre 2018, n°17NT00966.

108 Art. 19 de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

109 CAA Marseille, 4 avril 2014, n°11MA01254, Commune de Béziers.

110 CAAParis, 11 juillet 2019, n° 17PA03121.

A contrario, si la mobilité imposée à un agent lui fait grief parce qu'elle conduit à une modification trop importante de ses missions ou de sa situation, elle pourra faire l'objet d'un recours en annulation, et sera de surcroît considérée comme une sanction disciplinaire déguisée « *dès lors qu'il est établi que le changement d'affectation n'a pas été décidé seulement pour remédier à des problèmes d'organisation ou, plus largement, aux nécessités du service, mais que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent...* ». Tel en a été jugé de la mutation imposée à une directrice de La Poste soupçonnée d'être l'auteur de faits de harcèlement : cette décision faisait état du signalement effectué à son encontre et il a été considéré qu'elle avait été prise au regard des fautes commises, sur le fondement desquelles La Poste aurait régulièrement pu engager une procédure disciplinaire (111).

Le déplacement de la victime de harcèlement est également délicat, puisqu'au regard du statut, cette circonstance ne saurait légalement justifier que lui soit imposée une mesure relative à son affectation, à sa mutation ou à son détachement. Toutefois, selon le Conseil d'État, cette protection ne fait pas obstacle « *à ce que l'administration prenne, à l'égard de cet agent, dans son intérêt ou dans l'intérêt du service, une telle mesure si aucune autre mesure relevant de sa compétence, prise notamment à l'égard des auteurs des agissements en cause, n'est de nature à atteindre le même but* » (112). Préalablement à une telle décision, il revient donc à l'employeur territorial de s'assurer qu'il ne dispose d'aucune autre alternative.

(113) (114)

Une fois prises les mesures d'éloignement visant à faire cesser les agissements de harcèlement, il appartient à l'autorité territoriale, pour que l'effet de cette situation ne perde pas, de rétablir l'agent victime dans ses droits s'il en a été privé.

La reconnaissance des conséquences médicales du harcèlement

Dans la mesure où le harcèlement au travail est susceptible d'altérer la santé physique ou mentale de l'agent qui en est victime, il revient à l'employeur territorial de l'accompagner dans ses démarches en vue de faire constater son état et de reconnaître l'imputabilité au service des dommages médicaux qu'il a subis.

111 CAA Bordeaux, 10 octobre 2016, n°14BX03301.

112 Conseil d'État, 19 décembre 2019, n°419062 ; voir hors-série des IAJ, *L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux* (décisions du Conseil d'État de 2019).

113 Titre VI bis du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 portant notamment sur le régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ; sur le CITIS, voir les IAJ de mai 2019.

114 Art. 2 du décret n° 2005-442 du 2 mai 2005.

D'une part, la constatation médicale des faits pourra contribuer à la qualification du harcèlement lui-même en cas de suites judiciaires, et d'autre part, la reconnaissance éventuelle d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle consécutifs à ces agissements ouvrira droit à un régime de prestations sociales spécifiques : congé pour invalidité temporaire imputable au service (113), remboursement des honoraires médicaux et frais entraînés par l'accident ou la maladie, allocation temporaire d'invalidité (114), etc.

Toutefois, la reconnaissance de l'imputabilité au service de troubles psychiques et de leurs conséquences ne présume pas de la qualification juridique que pourront recevoir les agissements contestés par l'agent. Inversement, l'existence d'une situation de harcèlement ne conduit pas nécessairement à des dommages médicaux imputables au service.

La prise en charge des répercussions médicales du harcèlement et leur qualification, au titre de la maladie professionnelle ou de l'accident de service a longtemps été, et demeure encore, une question délicate, notamment en raison de l'enjeu de cette reconnaissance.

• La maladie professionnelle

Le Conseil économique et social, aujourd'hui rebaptisé Conseil économique, social et environnemental, préconisait en 2001 que les troubles occasionnés par les situations de harcèlement, relevant le plus souvent de pathologies psychiques à l'instar de la dépression, soient considérés au titre de la maladie professionnelle, dans la mesure où le harcèlement est un processus qui s'inscrit dans la durée (115).

En vertu de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983, les maladies psychiques liées au harcèlement ne peuvent être imputées d'office au service. Elles pourront l'être uniquement si un lien de causalité suffisamment direct avec l'exercice des fonctions est mis en évidence.

Par un arrêt du 13 mars 2019, le Conseil d'État a précisé que l'existence de conditions de travail de nature à occasionner une maladie psychique permet d'en imputer l'origine au service s'il existe un lien direct entre elles (116). En d'autres termes, un contexte professionnel pathogène pourra éventuellement participer de cette reconnaissance (117).

115 *Le harcèlement moral au travail*, Conseil économique et social, avis adopté le 11 avril 2001.

116 Conseil d'État, 13 mars 2019, n°407795 précité ; voir hors-série des IAJ, *L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux* (décisions du Conseil d'État de 2019).

117 Voir en ce sens les conclusions de M. Laurent Cytermann, rapporteur public, relatives à l'arrêt précité.

Pour autant, son approche ne conduit pas à établir une présomption d'imputabilité au service de toute maladie psychique en lien avec le contexte professionnel.

Par ailleurs, cette décision apporte un éclairage sur les circonstances particulières et les faits personnels imputables à l'agent permettant de détacher sa pathologie du service : outre ses antécédents médicaux, son comportement peut être pris en compte. Dans cette affaire, le juge d'appel avait relevé « *qu'en s'engageant de longue date dans un processus d'opposition systématique à son employeur et en s'opposant à toute évolution du service, et en amplifiant cette attitude [...] au point de rendre impossible les relations de travail avec son employeur, M^{me} A. était à l'origine de l'épuisement professionnel et des conditions de travail dégradées dont elle se plaignait* » et en avait déduit que la pathologie de la requérante devait être regardée comme détachable du service.

L'absence de volonté délibérée de l'employeur de porter atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé de l'agent est en revanche sans incidence sur l'imputabilité au service de l'affection en cause.

• L'accident de service

L'accident de service est défini par l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 comme « *tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal* » Cet article établit une présomption d'imputabilité au service de tout accident répondant à cette définition. Seule la faute personnelle de l'agent ou une circonstance particulière détachant l'accident du service peuvent renverser cette présomption. L'origine professionnelle d'un accident de service est donc à cet égard plus aisée à démontrer que celle d'une pathologie.

La jurisprudence le distingue de la maladie professionnelle en ce qu'il survient soudainement et ne procède pas d'une dégradation graduée de l'état de santé de l'agent. Il s'agit d'« *un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci* » (118). Les gestes suicidaires provoqués par le harcèlement entrent notamment dans le champ de cette définition.

En revanche, elle exclut cette qualification lorsqu'une pathologie, bien qu'en lien avec le service, « *ne peut être regardée comme une conséquence brutale d'un évènement survenu à une date certaine* ». Il en a ainsi été jugé du syndrome anxiodépressif associé à des réactions somatiques dont souffrait une fonctionnaire, qui lors d'une expertise médicale, avait fait état d'une dégradation progressive de ses relations professionnelles et de ses conditions de travail, et rattaché sa pathologie à un contexte d'épuisement professionnel et à des méthodes managériales qui l'avaient fragilisée (119).

Le Conseil d'État s'est prononcé sur l'imputabilité au service des gestes suicidaires dans un arrêt du 16 juillet 2014. À cette occasion, il a précisé que présente le caractère d'un accident de service « *un suicide ou une tentative de suicide [qui] intervient sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service ; qu'il en va également ainsi, en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service* » (120).

Un suicide ou une tentative de suicide peut présenter le caractère d'un accident de service

S'agissant des actes suicidaires commis sur le lieu et le temps du service, la cour

administrative d'appel de Bordeaux, jugeant cette même affaire au fond, a par exemple refusé de considérer l'incarcération récente de deux proches et la persistance de difficultés relationnelles au travail comme des circonstances particulières détachant la tentative de suicide d'un agent du service. Le juge a conclu que son geste, qui trouvait sa cause dans le harcèlement sexuel commis par un élu et la dégradation de son état psychologique, présentait le caractère d'un accident de service (121).

À l'inverse, n'a pas été reconnu imputable au service un acte suicidaire intervenu sur le lieu de travail commis par une fonctionnaire souffrant déjà d'une pathologie dépressive, qui si elle avait pu être favorisée par certaines conditions de son activité professionnelle, trouvait son origine dans sa personnalité (122).

Cet examen par le juge de l'ensemble des circonstances de l'espèce doit prévaloir même dans le cas de gestes suicidaires commis hors du contexte du service, dont le rattachement est subordonné à l'établissement d'un lien

118 Conseil d'État, 6 février 2019, n° 415975 ; voir hors-série des IAJ, *L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux* (décisions du Conseil d'État de 2019).

119 CAA Bordeaux, 8 juin 2020, n°18BX02830.

120 Conseil d'État, 16 juillet 2014, n°361820, Commune de Floirac, commenté dans les IAJ d'août 2014.

121 CAA Bordeaux, 5 décembre 2016, n°16BX00114.

122 Conseil d'État, 24 octobre 2014, n°362723.

direct avec celui-ci. Ainsi, il commet une erreur de droit en statuant sur l'imputabilité au service de la tentative de suicide commise par un agent à son domicile sans rechercher si elle présente un lien direct avec le service (123).

Cet examen attentif des circonstances le conduira parfois à se prononcer sur l'existence d'une situation de harcèlement. L'imputabilité au service du suicide d'une infirmière commis à son domicile a ainsi récemment été écartée faute de lien direct avec ses conditions de travail, le harcèlement moral allégué par ses ayants droit n'ayant pu être établi (124).

Dans ce cas toutefois, la question qui prévaut est celle de l'établissement d'un lien de causalité entre l'acte suicidaire et le service, bien distincte de la qualification juridique du harcèlement présumé. Pour preuve, dans une autre décision, il a été jugé qu'« *alors même que le requérant a été victime d'une tentative de suicide reconnue imputable au service, pour être survenue sur le lieu et dans le temps du travail, les faits allégués par M. D. ne peuvent être regardés comme caractérisant un harcèlement moral* » (125).

La saisine des instances et autorités compétentes

Lorsque survient un accident de service ou une maladie professionnelle causés par une situation de harcèlement, l'autorité territoriale est tenue d'en aviser les instances compétentes en matière de prévention des risques.

Elle doit ainsi en informer le service de médecine préventive dans les plus brefs délais (126) et saisir le CHSCT qui doit procéder à une enquête lorsque l'accident ou la maladie présentent un caractère grave, ce qui est indéniablement le cas des dommages résultant du harcèlement, ou répété (127). Plus généralement, cette instance doit être saisie de tout signalement sérieux de faits de harcèlement. En effet, en dehors même de la réalisation du risque d'accident de service ou de maladie professionnelle, il a été jugé qu'en présence d'agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement et après plusieurs alertes de la part de l'agent, le fait de ne pas saisir le CHSCT constitue une faute et engage la responsabilité de l'administration (128).

Par ailleurs, il appartient à l'autorité territoriale d'intervenir pour permettre la sanction de l'auteur des faits.

Sur un plan pénal, on rappellera que l'article 40 du code de procédure pénale prévoit que « *toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ». Délits respectivement sanctionnés par les articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal, les harcèlements sexuel et moral entrent dans le champ de cette disposition. Le ministère de la justice a confirmé que cette obligation s'étend aux élus (129).

Cette obligation revêt un caractère personnel. C'est donc à l'agent public ou à l'élu qui a eu connaissance des faits qu'il revient d'effectuer ce signalement. Toutefois, il est admis que le supérieur hiérarchique du témoin puisse y procéder (Cour de cassation, chambre criminelle, 14 décembre 2000, n° 00-86595).

De même, l'employeur territorial ne pourra se substituer à la victime pour porter plainte contre l'auteur de faits de harcèlement, car le préjudice né de l'infraction doit être personnel et direct (130). La Cour de cassation a ainsi considéré que le harcèlement sexuel relève de la catégorie des atteintes à la personne humaine dont la sanction est exclusivement destinée à protéger la personne physique, et non à réparer le discrédit jeté sur la collectivité (131). Cette solution ne fait pas obstacle à ce que la collectivité engage ultérieurement une instance, au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale, pour obtenir de l'auteur des faits la restitution des sommes versées à la victime au titre de la protection fonctionnelle. Si le dépôt de plainte est personnel, la victime pourra toutefois, à sa demande, être accompagnée par la personne de son choix à tous les stades de l'enquête, sauf décision contraire de l'autorité judiciaire compétente (132).

L'engagement de poursuites disciplinaires à l'encontre de l'auteur des faits

Sur le plan disciplinaire, l'autorité territoriale détient la compétence discrétionnaire d'apprécier l'opportunité de poursuivre un agent accusé de harcèlement, même si aucune action en justice n'est engagée par la victime (133). Les articles 6 *ter* et 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 lui permettent de sanctionner tout agent ayant procédé ou

123 Conseil d'État, 30 décembre 2015, n°373821.

124 CAA Douai, 12 mars 2020, n°17DA02409.

125 CAA Nancy, 30 juin 2020, n°18NC02488.

126 Art. 25 du décret du 10 juin 1985 précité.

127 Art. 41 du décret du 10 juin 1985 précité.

128 CAA Paris, 7 avril 2016, n°14PA02307.

129 Réponse ministérielle n°08239, *Journal officiel du Sénat* du 1^{er} octobre 2009.

130 Art. 2 du code de procédure pénale.

131 Cour de cassation, chambre criminelle, 4 septembre 2019, n°18-83480.

132 Art. 10-4 du code de procédure pénale.

enjoint à un tiers de procéder à des faits de harcèlement moral ou sexuel.

Une réponse ministérielle a récemment rappelé les principes et règles procédurales suivant lesquels ce pouvoir disciplinaire pourra souverainement s'exercer dans les situations de harcèlement (134).

• **Le lien entre procédures disciplinaire et pénale**

Pour rappel, en vertu de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983, sanctions pénale et disciplinaire peuvent se cumuler à raison des mêmes faits, mais les deux procédures demeurent toutefois indépendantes l'une de l'autre. De ce fait, lorsque des poursuites pénales sont engagées, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'attendre le jugement de l'affaire si elle est en mesure d'établir la matérialité des faits.

Pour autant, la procédure pénale n'est pas sans incidence sur la procédure disciplinaire puisque les faits constatés par le juge pénal statuant sur le fond s'imposent à l'administration lorsque le jugement est devenu définitif.

Cette autorité ne concerne que la constatation matérielle des faits et ne s'étend pas à leur qualification juridique. En effet, les critères permettant de caractériser le harcèlement au regard du droit statutaire ne sont pas strictement identiques à ceux permettant de caractériser le délit de harcèlement. S'agissant de gestes et propos à connotation sexuelle, le juge administratif a ainsi souligné que la

Une sanction disciplinaire infligée pour harcèlement peut être légale même si l'infraction pénale n'est pas constituée

légalité d'une sanction disciplinaire infligée pour des faits « assimilables au harcèlement », n'est pas subordonnée à la condition qu'ils constituent l'infraction pénale de harcèlement sexuel (135). En l'espèce, les agissements en cause ont été considérés constitutifs de harcèlement sexuel au sens de l'article 6 *ter* de la loi du 13 juillet 1983.

En outre, le classement sans suite de la plainte ou l'absence de condamnation pénale au motif que les faits n'ont pu être établis ou qu'un doute subsiste sur leur réalité devant le juge judiciaire ne fait pas obstacle à l'application d'une sanction disciplinaire. Dans ce cas, il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier leur matérialité et s'ils constituent des manquements aux obligations statutaires

de l'agent. Le Conseil d'État l'a rappelé en 2009, validant la sanction disciplinaire infligée à un agent pour des faits ayant fait l'objet d'une plainte classée sans suite pour harcèlement sexuel (136). Il en va de même de la relaxe d'un agent pénalement poursuivi. Le juge administratif a ainsi considéré suffisamment établis et caractérisés des faits de harcèlement sexuel et moral au sens des dispositions statutaires pour justifier l'application d'une sanction disciplinaire, alors même que le juge pénal d'appel avait conclu qu'il ne pouvait « déduire de ces témoignages divers et contradictoires qu'il a existé des propos ou des comportements à connotation sexuelle imposés et répétés » (137).

Tenue d'établir la matérialité du harcèlement, l'autorité territoriale peut s'appuyer sur les conclusions de l'enquête administrative qu'elle a menée, mais aussi sur les informations communiquées par le ministère public pendant les poursuites pénales (138).

S'agissant spécifiquement de l'infraction de harcèlement sexuel, on notera que l'information par le ministère public est obligatoire lorsque les fonctions de l'agent impliquent un contact habituel avec des mineurs (139). Le ministère public doit alors informer l'employeur territorial de :

- sa condamnation, même non définitive,
- son placement sous contrôle judiciaire, si dans ce cadre, l'agent est astreint à l'interdiction d'exercer une activité impliquant un contact habituel avec des mineurs (140).

Au terme de la procédure pénale, l'autorité territoriale peut également obtenir du Parquet une copie des décisions pénales définitives (arrêts, jugements et ordonnances), y compris lorsqu'une dispense d'inscription au bulletin n°2 du casier judiciaire a été prononcée. Si les mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire de l'intéressé lui semblent incompatibles avec l'exercice de ses fonctions, elle pourra prononcer sa radiation des cadres sur le fondement de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983. Cependant, cette décision ne peut être légalement prise qu'à l'issue d'une procédure disciplinaire engagée pour les faits à l'origine de la condamnation, si cette procédure se conclut par une sanction mettant définitivement fin aux fonctions de l'agent.

133 Sur la procédure disciplinaire, voir les *IAJ* de septembre et novembre 2018.

134 Réponse ministérielle n°26715, *Journal officiel de l'Assemblée nationale* du 7 juillet 2020.

135 CAA Bordeaux, 15 novembre 2018, n°16BX03057.

136 Conseil d'État, 20 mai 2009, n°309961.

137 CAA Lyon, 26 septembre 2017, n°15LY03707.

138 Sur l'information de l'administration par le ministère public, voir les *IAJ* de juillet 2016.

139 La liste des professions concernées figure à l'article D. 47-9-1 du code de procédure pénale.

140 Art. 706-47-4 du code de procédure pénale.

Le Conseil d'État a ainsi validé la radiation des cadres d'un professeur des écoles, prononcée au motif de l'incompatibilité des mentions inscrites au bulletin n° 2 de son casier judiciaire avec l'exercice de ses fonctions, à raison de faits de harcèlement ayant entraîné sa condamnation pénale (141).

• Le respect des grands principes de la procédure disciplinaire

L'action disciplinaire ouverte pour sanctionner les agissements de harcèlement obéit aux grands principes qui gouvernent cette procédure (142), parmi lesquels le respect des droits de la défense. Cette garantie statutaire suppose que l'agent déféré ait accès à toute pièce de son dossier utile à sa défense, y compris aux informations recueillies au cours d'une instruction judiciaire ou à l'issue d'une procédure pénale si la sanction envisagée se fonde sur ces éléments.

De la même manière, afin de garantir à l'agent son droit au recours effectif, l'autorité territoriale est tenue de motiver sa décision en droit et en faits (143) : la sanction ne peut se borner à relever une attitude générale de harcèlement ou à viser une condamnation pénale pour des faits de ce type, en s'abstenant de préciser la base légale (144) et les faits (145) retenus, sous peine d'annulation par le juge administratif.

• La proportionnalité de la sanction

Dans le respect de la procédure disciplinaire, l'autorité territoriale dispose du pouvoir discrétionnaire de déterminer, sous le contrôle du juge, la sévérité de la sanction à infliger au fonctionnaire coupable de harcèlement au regard de la gravité de ses agissements.

Les agissements constitutifs de harcèlement ne justifient pas toujours l'éviction définitive du service. La gravité des faits constitue certes un critère prépondérant dans le choix de la sanction, mais d'autres éléments peuvent également être pris en compte par le juge, par exemple l'absence de rappel à l'ordre pour des faits de cette nature (146).

141 Conseil d'État, 18 octobre 2018, n°412845.

142 Précisés par l'article 19 précité de la loi du 13 juillet 1983.

143 Art. 14 du décret du 18 septembre 1989 précité.

144 Conseil d'État, 24 juillet 2019, n°410982 (annulation d'une sanction prononcée par la chambre disciplinaire de l'ordre des chirurgiens-dentistes pour insuffisante précision des visas).

145 Conseil d'État, 13 janvier 2010, n°317564.

146 CAA Bordeaux, 15 novembre 2018, n°16BX03057 précité.



ILLUSTRATIONS JURISPRUDENTIELLES LA PROPORTIONNALITÉ DE LA SANCTION

Lorsqu'ils sont établis, les agissements constitutifs de harcèlement sont susceptibles de justifier l'application des sanctions les plus sévères. À titre d'exemples, les sanctions suivantes ont été considérées proportionnées à la nature et à la gravité des faits par le juge administratif.

La mise à la retraite d'office d'un directeur adjoint de service départemental d'incendie et de secours de quarante-huit ans pour des agissements répétés et délibérés ayant fait l'objet d'une condamnation pour harcèlement moral (notamment caractérisé par des propos dégradants et menaçants), à l'origine d'une souffrance particulière au travail de collègues de même rang hiérarchique ou subalternes.

CAA Bordeaux, 16 mars 2020, n°18BX01119, 18BX01128, 18BX01140

La révocation d'un fonctionnaire de La Poste ayant fait l'objet de deux condamnations pour harcèlement, notamment en raison de son comportement à l'encontre d'une ancienne collègue de travail (appels téléphoniques malveillants réitérés, menaces, harcèlement pour obtention de faveur sexuelle...), et de deux sanctions disciplinaires en raison de son comportement agressif et insultant à l'égard de ses collègues de travail.

CAA Nantes, 16 juillet 2018, n°17NT02557

La révocation d'un directeur de laboratoire pour sanctionner son comportement, qualifiable de harcèlement sexuel, visant à obtenir certaines faveurs d'un subordonné, notamment par l'usage régulier, pendant plusieurs années, de propos obscènes (à caractère scatologique ou sexuel), humiliants ou menaçants.

CAA Paris, 25 avril 2017, n°16PA00231, puis en cassation Conseil d'État, 10 juillet 2019, n°411964

Le licenciement sans préavis ni indemnité d'un directeur général adjoint contractuel pour sanctionner le harcèlement sexuel infligé à sa subordonnée (attouchements, propos et écrits déplacés répétés en dépit de la volonté exprimée de la victime de mettre de la distance physique dans leur relation de travail).

CAA Douai, 15 avril 2020, n°17DA00675

La révocation d'un chef de service pour sanctionner le harcèlement moral exercé à l'encontre de certains des agents placés sous son autorité.

Conseil d'État, n°393438, 30 juin 2016

Pour autant, les agissements de harcèlement sont considérés comme des fautes disciplinaires d'une particulière gravité tant par la jurisprudence que par la loi. Pour preuve,

Le harcèlement constitue un manquement à l'honneur

les sanctions disciplinaires reposant sur ce type d'agissements figurent parmi les exceptions de la loi du 6 août 2002, portant amnistie des fautes disciplinaires commises avant le 17 mai 2002 (147) : se fondant sur l'article 11 de cette loi, qui exclut du bénéfice

de l'amnistie les faits constitutifs de manquements à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs, le juge administratif considère que le harcèlement n'entre pas dans le champ d'application de l'amnistie disciplinaire dans la mesure où il constitue une atteinte à l'honneur (148).

147 Loi n° 2002-1062 du 6 août 2002 portant amnistie.

148 CAA Bordeaux, 13 octobre 2009, n°08BX00176.

VIENT DE PARAÎTRE

Hors-série de la revue LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux



Ce hors-série de la revue *Les informations administratives et juridiques* présente une sélection annuelle des décisions rendues par le Conseil d'État en matière de fonction publique territoriale.

Destiné en premier lieu aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux, il s'adresse plus largement à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique, et notamment aux services juridiques des collectivités, aux syndicats ou aux avocats.

- ➔ Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.
- ➔ Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du CIG de la petite couronne.
- ➔ Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.

- ✓ Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « *Les informations administratives et juridiques* »
- ✓ En vente également à l'unité

Diffusion :
Direction de l'information légale et administrative
La Documentation française
<https://www.vie-publique.fr/publications>



III. Les recours et la réparation du préjudice

Depuis l'intervention de la loi de modernisation sociale de 2002, les agents publics ont la possibilité d'attaquer une accumulation d'agissements qui ne constituent pas toujours des décisions administratives susceptibles de recours, et à l'encontre desquelles les notions traditionnelles de détournement de pouvoir ou de sanction déguisée sont inopérantes.

L'introduction de la notion de harcèlement dans le statut permet désormais de qualifier ces agissements, de s'en protéger, et de demander réparation pour les préjudices subis. Les agents qui en sont victimes disposent à cette fin de plusieurs voies de recours.

Lorsqu'en dépit des mesures de prévention, une situation de harcèlement s'est installée, il appartient à l'employeur territorial, dont la responsabilité peut être engagée à raison de ces faits, de favoriser la réparation du préjudice qui en est résulté, quitte à engager par la suite une action récursoire à l'encontre de l'auteur des faits.

LE RECOURS DES VICTIMES

Pour combattre le harcèlement dont il s'estime victime et obtenir réparation, l'agent public dispose de plusieurs voies de recours juridictionnels, devant le juge administratif d'une part, et devant le juge judiciaire d'autre part. Les premières intéressent la collectivité au sein de laquelle le harcèlement a prospéré, lorsque les secondes sont directement dirigées contre l'auteur des actes, afin que lui soit infligée une sanction personnelle. Le régime d'administration de la preuve dépendra de la juridiction saisie.

Les principaux recours juridictionnels ouverts aux victimes

S'agissant des recours formés à l'encontre de son employeur, compte tenu du lien avec le service que présentent les agissements de harcèlement, l'agent public qui en est victime à raison de ses fonctions dispose de plusieurs moyens juridiques pour susciter sa réaction. Il pourra saisir la justice administrative de recours visant à :

- enjoindre à la collectivité d'agir,
- annuler les décisions qu'il estime illégitimes,
- actionner la responsabilité de la collectivité pour obtenir la réparation des préjudices subis.

149 CAA Bordeaux, 12 décembre 2014, n°14BX01698 précité.

150 Art. L. 521-1 du code de justice administrative.

• L'action en référé dans les situations d'urgence

Dans l'urgence, l'agent pourra d'abord saisir le juge des référés, qui ne juge pas du litige au principal mais pourra ordonner des mesures provisoires destinées à sauvegarder ses droits. Les référés font l'objet d'une procédure accélérée mais ne sont recevables, dans la plupart des cas, que sous réserve d'en démontrer l'urgence, condition parfois difficile à satisfaire en matière de harcèlement.

En théorie, plusieurs types de référés peuvent se prêter aux situations de harcèlement, à l'instar du référé-provision (149), précédemment évoqué s'agissant du contentieux de la protection fonctionnelle, ou du référé-suspension (150), permettant au requérant d'obtenir la suspension de l'exécution d'une décision administrative, par exemple d'une exclusion du service, lorsqu'existe un doute sérieux sur sa légalité (151).

Toutefois, le référé-liberté est sans conteste le recours d'urgence le plus utilisé et le plus adapté pour faire rapidement cesser une situation de harcèlement, car il permet d'obtenir du juge qu'il se prononce dans un délai de 48 heures et prescrive à l'administration « toutes mesures nécessaires » à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle elle

Le droit de ne pas être soumis au harcèlement constitue une liberté fondamentale

aurait porté une atteinte grave et manifestement illégale (152).

Depuis un arrêt du 19 juin 2014, le Conseil d'État considère que « le droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour un agent une liberté fondamentale » autorisant le recours à ce type de référés (153). Dans cette espèce, il a confirmé l'ordonnance du juge des référés enjoignant à une commune de mettre en œuvre, dans un délai de 48 heures, tous les moyens humains et matériels afin de permettre à un agent de maîtrise, victime de harcèlement, d'exercer ses fonctions conformément à sa fiche de poste et de bénéficier d'un examen médical périodique auprès du médecin de prévention.

151 Notamment, Conseil d'État, 30 décembre 2014, n° 373162, relatif à la suspension d'une décision de radiation des cadres pour abandon de poste jusqu'à l'intervention d'un jugement au fond sur une situation qualifiable de harcèlement.

152 Art. L. 521-2 du code de justice administrative.

153 Conseil d'État, 19 juin 2014, n°381061, Commune du Castellet précité.

Maintes illustrations jurisprudentielles témoignent depuis de son utilisation. Ainsi, un praticien hospitalier tenu à l'écart des activités de son service sans qu'aucune décision n'ait été prise pour lui retirer ses fonctions, a obtenu du juge des référés qu'il ordonne à l'hôpital dont il relevait d'établir un planning de ses activités, de tenir un relevé de ses présences et de déterminer l'éventuelle nécessité de formations dans le but d'assurer un exercice efficace de ses compétences (154).

Cette affaire, à l'occasion de laquelle le juge ne s'est pas prononcé au fond sur le harcèlement allégué, illustre l'intérêt du référé-liberté lorsque l'agent est confronté à des faits de harcèlement qui ne prennent pas la forme de décisions faisant grief, et sont donc insusceptibles de faire l'objet d'un recours en annulation.

Enfin, le référé-liberté présente l'intérêt de ne pas être conditionné à un recours principal au fond, même si sa portée peut être renforcée par d'autres actions contentieuses.

Recevable dans les cas de harcèlement, le référé-liberté fait cependant l'objet de fréquents rejets tenant à la difficulté pour les agents d'établir l'urgence particulière nécessitant l'intervention à très bref délai d'une mesure visant à sauvegarder leur liberté fondamentale de ne pas subir ces agissements (155).

• Le recours en annulation contre une décision faisant grief

L'entrée contentieuse traditionnelle, lorsque les agissements en cause prennent la forme de décisions préjudiciables, demeure le recours pour excès de pouvoir, qui pourra être formé contre tout refus, explicite ou implicite, à une demande de l'agent qui s'estime victime de harcèlement. Les refus d'octroi de la protection fonctionnelle, en particulier, figurent parmi les décisions les plus contestées, même si l'ensemble des décisions faisant grief constitutives ou prises en considération d'une situation de harcèlement, à l'instar des changements d'affectation par exemple, sont susceptibles d'en faire l'objet.

On notera qu'en vertu de l'article L. 911-1 du code de justice administrative, le juge administratif dispose, dans ce cadre, de la faculté de prescrire à l'employeur public de prendre des mesures d'exécution dans un sens déterminé, lorsqu'elles sont rendues nécessaires par sa décision, assorties, le cas échéant, d'un délai d'exécution. Il peut ainsi, notamment, lui enjoindre d'accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle au requérant victime d'une situation de harcèlement (156).

• Le recours indemnitaire

La reconnaissance du harcèlement ouvre droit à une indemnisation de l'agent qui en a été victime. Le recours indemnitaire lui permet de demander au juge administratif de constater l'atteinte à son droit statutaire de ne pas subir d'agissements de harcèlement et de lui octroyer des dommages et intérêts en réparation de son exposition à cette situation. Cette action indemnitaire met en jeu la responsabilité de l'administration, et l'agent pourra requérir une indemnisation des préjudices causés non seulement par la réalisation du harcèlement, mais aussi par chacun de ses agissements fautifs dans la gestion de cette situation.

Il convient de préciser que « *la circonstance qu'un agent soit susceptible de bénéficier de la protection de la collectivité qui l'emploie pour obtenir réparation d'un préjudice qu'il estime avoir subi ne fait pas obstacle à ce qu'il recherche, à raison des mêmes faits, la responsabilité pour faute de cette collectivité* ». En effet, le juge administratif considère que les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 « *n'ont pas pour objet d'instituer un régime de responsabilité de la collectivité publique à l'égard de ses agents* » (157). Cette solution trouve à s'appliquer au harcèlement dès lors qu'il est commis à l'occasion du service ou n'est pas dépourvu de tout lien avec celui-ci.

Du point de vue du requérant, l'articulation de ses actions contentieuses est porteuse d'enjeux : un recours en annulation formé contre un refus de protection fonctionnelle pourra faire naître une décision juridictionnelle portant une première appréciation sur le caractère plausible du harcèlement. Si elle intervient en amont d'une action indemnitaire et qu'elle lui est défavorable, elle est susceptible de peser lors de l'examen de sa demande pour obtenir réparation du préjudice causé par le harcèlement lui-même.

• Les poursuites judiciaires contre l'auteur du harcèlement

S'agissant des recours directement formés contre son agresseur, l'agent victime de harcèlement pourra engager des poursuites judiciaires afin de rechercher sa responsabilité pénale, pour peu qu'il parvienne à démontrer le caractère intentionnel de l'infraction. En effet, devant les juridictions pénales, l'intention de l'auteur constitue un élément nécessaire à la qualification du délit,

154 Conseil d'État, 15 octobre 2019, n°434664.

155 À titre d'exemple, Conseil d'État 23 mai 2019, n°430583 ; 11 avril 2018, n°419289 ; 13 octobre 2017, n°414811...

156 À titre d'illustration, CAA Marseille, 15 janvier 2019, n°17MA00578 précité.

157 Conseil d'État, 20 mai 2016, n°387571, Hôpitaux civils de Colmar.

sauf exception prévue par la loi (158). Pour ce faire, il pourra déposer plainte auprès des services de police ou de gendarmerie ou signaler la situation au procureur de la République.

Pour indication, harcèlement sexuel et harcèlement moral au travail constituent des délits respectivement sanctionnés par les articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal, passibles de peines, alourdies depuis la loi de 2012 relative au harcèlement sexuel (159), de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. Le principe de personnalisation des peines permet de proportionner les sanctions aux faits commis.

La Cour de cassation a par exemple confirmé la condamnation pénale d'un maire à six mois d'emprisonnement avec sursis pour avoir exercé des agissements répétés de harcèlement moral à l'encontre d'une secrétaire de mairie, afin de provoquer son départ et de recruter son épouse en remplacement de celle-ci (160).

Plus spécifiquement, les peines réprimant le harcèlement sexuel peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes, notamment lorsque les faits sont commis « *par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* ».

De plus, le code pénal sanctionne au titre des discriminations « *toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (...) ou témoigné de tels faits, y compris (...) si les propos ou comportements n'ont pas été répétés* » (161). Celles-ci sont passibles de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (162).

D'une manière générale, les peines peuvent être alourdies lorsque le harcèlement présente un caractère discriminatoire (163). Commise par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, une telle discrimination est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste, notamment, à refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi (164).

158 Art. 121-3 du code pénal.

159 Loi n°2012-954 du 6 août 2012 précitée relative au harcèlement sexuel.

160 Cour de cassation, chambre criminelle, 26 novembre 2019, n°18-87046.

161 Art. 225-1-1 du code pénal créé par l'article 3 de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 précitée.

162 Art. 225-2 du code pénal.

Par ailleurs, la victime de harcèlement peut rechercher la responsabilité civile délictuelle de l'auteur des actes sur le fondement de l'article 1240 du code civil. Cette action indemnitaire, intentée devant le juge civil ou devant le juge pénal par la voie de constitution de partie civile, vise à obtenir sa condamnation au versement de dommages et intérêts en réparation des préjudices subis, notamment lorsque l'auteur des faits est un usager ou une personne extérieure au service.

Les poursuites judiciaires engagées par l'agent victime de harcèlement à l'encontre de l'auteur des actes intéressent l'employeur territorial à double titre :

- ☞ Au titre des constatations faites par le juge pénal :
 - en raison de l'articulation entre les procédures contentieuses judiciaire et administrative, dans la mesure où les constatations matérielles opérées par le juge pénal s'imposent tant à l'administration qu'au juge administratif, lequel ne pourra nier l'existence d'un harcèlement dont la matérialité a été constatée au pénal ;
 - parce que l'autorité territoriale pourra avoir accès à certaines informations recueillies lors de l'enquête judiciaire ou relatives à l'état des poursuites engagées par le ministère public contre le harceleur présumé et à son éventuelle condamnation. L'analyse du juge pénal, notamment dans le cas où elle révèle un fait nouveau, peut alors utilement étayer le dossier disciplinaire.

- ☞ Au titre de l'obligation de mettre en œuvre la protection fonctionnelle :
 - en raison de l'obligation d'assistance qui lui incombe (assistance juridique, prise en charge des honoraires d'avocat et des frais engagés dans le cadre de procédures judiciaires) ;
 - en raison de l'obligation de réparation du préjudice causé par le harcèlement, au regard des conséquences indemnitaires pour l'employeur susceptibles de découler des actions en réparation intentées par l'agent devant les juridictions judiciaires.

Du point de vue de la victime, l'engagement de poursuites judiciaires présente l'intérêt, outre la condamnation de l'agresseur, de lui permettre de compléter sa requête indemnitaire par des preuves collectées au cours de l'enquête préliminaire et de l'instruction.

163 Art. 225-1 et suivants du code pénal.

164 Art. 432-7 du code pénal.

L'administration de la preuve en matière de harcèlement

Devant le juge administratif, l'agent bénéficie désormais d'un régime d'administration de la preuve qui lui est favorable et qui repose sur une présomption de harcèlement.

Pour rappel, le code de justice administrative ne prévoit aucune règle d'attribution de la charge de la preuve en droit administratif, de sorte que le juge forge sa conviction au regard des éléments produits par chaque partie à l'appui des faits qu'elle allègue.

Toutefois, en matière de harcèlement moral, afin de ne pas faire porter sur la seule victime la charge de la preuve dans un contexte où les éléments probants sont souvent difficiles à réunir, le juge a adopté un régime de présomption, qui sans renverser la charge de la preuve, aménage son administration. Par un arrêt de principe du 11 juillet 2011 (165), le Conseil d'État a ainsi introduit un mécanisme en trois temps :

1. l'agent soumet au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement ;
2. l'administration produit, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ;
3. le juge forge sa conviction au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

En d'autres termes, le requérant n'a plus à apporter la preuve des agissements litigieux qu'il dénonce, mais seulement à présenter des éléments précis constituant un faisceau d'indices laissant supposer l'existence d'un harcèlement, à charge pour l'administration de renverser cette présomption. Si les éléments circonstanciés avancés par l'agent ne sont pas utilement expliqués en défense par l'administration, le juge administratif sera conduit à regarder les agissements en cause comme participant au harcèlement allégué (166). Il s'agit donc d'un allègement de la preuve à la charge de l'agent, dont le non-respect est sanctionné par le Conseil d'État (167).

Cet arrêt de 2011 renforce également le rôle d'instruction du juge administratif, dont le pouvoir d'appréciation était autrefois limité par les seuls éléments probants

165 Conseil d'État, 11 juillet 2011, Montaut, n°321225.

166 Notamment, CAA Marseille, 5 mars 2020, n°18MA02841 précité.

167 Conseil d'État, 25 novembre 2011, n°353839.

168 Conseil d'État, 28 mai 1954, n°28238, 28493, 28524, 30237, 30256, Barel ; 30 octobre 2009, n°298348, Perreux.

La présomption de harcèlement

 Conseil d'État, 11 juillet 2011, n°321225, Montaut (extrait)

« Considérant, d'une part, qu'il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile ».

produits par les parties. Désormais, il peut demander à l'administration la production de tout élément propre à établir sa conviction sur le harcèlement allégué, dans la continuité de la démarche qu'il adopte en matière de discriminations (168).

Cette jurisprudence, instaurant un régime probatoire favorable à l'agent, a également été transposée en matière de harcèlement sexuel (169).

Pour autant, le régime de présomption qui prévaut en matière de harcèlement moral ou sexuel ne dispense pas l'agent qui s'en estime victime d'apporter des éléments précis et circonstanciés à l'appui de ses allégations. Ainsi, une requérante ne justifiant pas d'une dégradation de ses conditions de travail, de sa carrière ou d'une volonté d'intimidation de sa hiérarchie, a été déboutée au motif qu'elle ne produisait aucun élément de fait susceptible de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral (170). De même, sont insuffisants à instaurer cette présomption des messages électroniques rédigés par un agent qui ne font état que de son ressenti, ainsi que des pièces témoignant de la dégradation de son état de santé sans aucune référence à des agissements précis de harcèlement (171).

À cet égard, le juge porte une appréciation souveraine sur le point de savoir si l'agent apporte, à l'appui de ses dires, un faisceau d'indices suffisamment probants pour permettre de faire présumer l'existence du harcèlement

169 CAA Marseille, 15 janvier 2019, n°17MA00578 précité.

170 Conseil d'État, 27 juin 2018, n°405776.

171 CAA Nancy, 30 juin 2020, n°18NC03000.

allégué (172). Dans une affaire récente, il a par exemple consenti à prendre en compte, entre autres éléments, le journal de bord rédigé par un agent municipal faisant état de faits précis et circonstanciés témoignant du harcèlement moral commis par le maire à son encontre (173).

De plus, on rappellera que si l'exactitude matérielle des faits reconnus par un jugement pénal devenu définitif s'impose au juge administratif (174), ce dernier n'est en revanche pas tenu par les décisions dépourvues de l'autorité absolue de la chose jugée, à l'instar des ordonnances de non-lieu (175).

Aucun aménagement de la charge de la preuve n'est en revanche prévu en matière pénale, ainsi que l'a confirmé le Conseil constitutionnel dans sa décision du 12 janvier 2002 relative à la loi de modernisation sociale (176).

Il incombe donc à l'agent qui recherche la responsabilité pénale de son agresseur d'établir l'existence du harcèlement dont il s'estime victime, ainsi que son caractère intentionnel, ceci par tout mode de preuve dont le juge judiciaire appréciera la valeur. Contrairement au juge administratif, celui-ci ne pourra fonder sa décision que sur des preuves qui lui sont apportées au cours des débats et contradictoirement discutées devant lui (177).

L'absence de dispositif spécifique de médiation

En droit privé, « une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause » (178). Introduit dans le code du travail par la loi de modernisation sociale de 2002, ce processus de résolution amiable du litige ne trouve pas son équivalent dans le statut de la fonction publique.

De plus, si certaines décisions individuelles défavorables sont susceptibles de relever du champ d'application de la médiation préalable obligatoire (179), les agissements constitutifs de harcèlement en tant que tels ne figurent

pas au nombre des litiges devant obligatoirement donner lieu, lorsque la collectivité ou l'établissement employeur participe à l'expérimentation de la médiation, à une saisine du médiateur avant tout recours contentieux.

Cependant, aucun texte n'interdit aux collectivités de recourir à la médiation de droit commun, qui repose sur

Rien n'interdit aux collectivités de recourir à la médiation

le bon vouloir des parties, définie par l'article L. 213-1 du code de justice administrative comme « tout processus structuré par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction ». Certaines collectivités se sont saisies de cette faculté pour résoudre les situations de harcèlement présumé (180).

Par ailleurs, au titre de sa compétence en matière de lutte contre les discriminations, le Défenseur des droits peut avoir à connaître des situations de harcèlement lorsqu'un critère de discrimination est identifié, et plus généralement, de toute situation de harcèlement dans le cadre de sa compétence en matière de protection des lanceurs d'alerte (181).

Autorité administrative indépendante, il peut assister la personne qui s'en estime victime dans la constitution de son dossier et l'identification des procédures adaptées. Ses attributions lui permettent notamment de demander des explications à toute personne physique ou morale mise en cause et d'obtenir communication de toute information ou pièce utile à l'exercice de sa mission. Il peut en outre formuler des recommandations pour garantir le respect des droits de l'agent victime de harcèlement à caractère discriminatoire, procéder à la résolution amiable du différend par voie de médiation ou par transaction, recommander à l'employeur territorial de faire usage de son pouvoir disciplinaire, informer le procureur de la République du délit ou encore présenter des observations devant les juridictions (182). Pour autant, ce droit ne lui confère pas la qualité de partie à l'instance (183).

172 Conseil d'État, 1^{er} octobre 2014, n°366002 précité ; Conseil d'État, 3 octobre 2018, n°414156.

173 CAA Nancy, 23 juillet 2020, n°20NC00450.

174 CAA Bordeaux, 8 juillet 2008, n°06BX00317.

175 CAA Marseille, 4 avril 2014, n°11MA01254, commune de Béziers précité.

176 Conseil constitutionnel, 12 janvier 2002, n°2001-455 DC précitée (considérant 84).

177 Art. 427 du code de procédure pénale.

178 Art. L. 1152-6 du code du travail.

179 Instaurée par l'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

180 Le Défenseur des droits, dans son rapport de novembre 2017 intitulé « Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale », présente plusieurs dispositifs de signalement et de médiation mis en place par des collectivités et établissements publics territoriaux.

181 Art. 4 et 10, loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

182 Les moyens d'information et pouvoirs du Défenseur des droits sont exposés aux chapitres II et III du titre III de la loi précitée.

183 Conseil d'État, 22 février 2012, n°343410 précité, portant notamment sur l'intervention en appel de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, autorité administrative indépendante à laquelle a succédé le Défenseur des droits.

LA MISE EN ŒUVRE DE LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Les garanties statutaires protégeant les agents publics contre le harcèlement ont pour corollaire l'engagement de la responsabilité administrative de l'employeur public lorsque des préjudices surviennent du fait de tels agissements.

Elle peut principalement être mise en cause en cas de manquements à l'obligation générale de prévention, aux garanties de protection prévues par les articles 6 *ter* et 6 *quinquies*, ou en cas de défaut de mise en œuvre de la protection fonctionnelle.

La responsabilité pénale de la collectivité et de ses responsables peut aussi être engagée en cas de dommage résultant, notamment, du non-respect de l'obligation générale de prévention des risques.

La responsabilité administrative

La jurisprudence administrative a profondément fait évoluer le régime de responsabilité de l'administration en matière de harcèlement, élargissant le nombre des hypothèses dans lesquelles elle peut être engagée.

• L'absence d'effet du comportement de la victime pour atténuer la responsabilité de l'employeur

À titre liminaire, il convient de signaler qu'en matière de harcèlement, dès lors que les agissements sont caractérisés, le comportement de l'agent victime, quand bien même il aurait contribué à la dégradation de ses conditions de travail, ne donne pas lieu à un partage de responsabilités : si le harcèlement est établi, la victime peut prétendre à l'indemnisation intégrale de son préjudice.

L'arrêt de principe du Conseil d'État du 11 juillet 2011, *Montaut*, lui a ainsi donné l'occasion de préciser que « *la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui ; que le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé* ».

Par cet arrêt, le Conseil d'État a abandonné sa jurisprudence antérieure qui admettait qu'en cas de harcèlement moral avéré, la responsabilité de l'administration puisse être atténuée au regard du comportement de la victime si celle-ci avait contribué, par son attitude, à la dégradation de ses conditions de travail (184).

Désormais, les comportements respectifs de l'agent ou de la collectivité mis en cause d'une part, et de la victime présumée d'autre part, sont certes appréciés au stade de l'examen de l'existence du harcèlement, mais uniquement pour procéder à la qualification des faits.

En revanche, une fois le harcèlement établi, il n'y a pas de partage des torts et le comportement de l'agent victime ne pourra en aucun cas exonérer la collectivité ou le harceleur de sa responsabilité, ni entraîner une diminution du droit de la victime à réparation.

Par exemple, le comportement critiquable d'une adjointe administrative, agent d'accueil dans un centre communal d'action sociale (CCAS), dont se prévalait son employeur, n'a pas été pris en compte par le juge pour atténuer la responsabilité de celui-ci. Étaient notamment reprochés à l'agent son refus d'exécuter les tâches confiées, un manque de communication et un non-respect de la voie hiérarchique ayant donné lieu à l'engagement de plusieurs procédures disciplinaires. Les agissements du directeur du CCAS à son encontre, qui excédaient les limites d'un exercice normal du pouvoir hiérarchique, ont été regardés comme une situation de harcèlement moral, constitutive d'une faute commise par le CCAS, dont le préjudice devait être intégralement réparé (185).

L'absence d'effet du comportement de la victime en cas de harcèlement avéré

 Conseil d'État, 11 juillet 2011, n°321225, *Montaut* (extrait)

« Considérant, d'autre part, que, pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral ; qu'en revanche, la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui ; que le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé ».

184 Conseil d'État, 24 novembre 2006, n°256313.

185 CAA Nantes, 17 septembre 2018, n°16NT02232 précité.

• **La responsabilité de l'employeur pour faute de service**

Classiquement, pour obtenir l'indemnisation du préjudice subi, l'agent victime de harcèlement pourra, d'une part, rechercher la responsabilité de son employeur pour faute, notamment en cas d'inertie ou de carence fautive de sa part à assurer sa protection et à traiter la situation dénoncée, ou s'il estime qu'il n'a pas agi de manière appropriée pour faire cesser le harcèlement.

C'est le cas lorsque l'employeur n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser les agissements dont il avait connaissance (186). Une administration méconnaît ainsi son obligation de protection et commet une faute de nature à engager sa responsabilité lorsqu'elle prend des mesures tardives, en l'espèce sept ans après que le harcèlement eut débuté, et sans effet sur les conditions de travail de la victime, en dépit de ses nombreux signalements (187). De même, le défaut de protection fonctionnelle et de mesure pour mettre fin au harcèlement constitue une faute donnant lieu à indemnisation, du fait du préjudice direct et certain qui en résulte pour l'agent (188).

• **La responsabilité de l'employeur à raison de la faute personnelle de l'auteur du harcèlement non dépourvue de tout lien avec le service**

D'autre part, la responsabilité de l'employeur territorial peut être engagée sur le fondement de la faute commise par l'auteur des faits, qui si elle revêt un caractère personnel, n'est pas dépourvue de tout lien avec le service. La victime peut alors obtenir réparation de son préjudice directement de son employeur, auquel il revient, sur le fondement de la jurisprudence Laruelle, d'engager une action récursoire à l'encontre de l'agent fautif pour obtenir la restitution des sommes versées à la victime (189).

Pour rappel, lorsque le dommage causé par un agent public dans le cadre de ses fonctions est imputable à une faute de service ou à une faute personnelle non détachable de celui-ci, sa responsabilité personnelle ne peut être engagée : c'est celle de l'administration, à qui il revient d'indemniser la victime du préjudice, qui est mise en cause. À l'inverse, la faute personnelle commise par un agent public engage sa responsabilité civile personnelle lorsqu'elle est détachable de l'exercice des fonctions, notamment en raison de son caractère intentionnel ou de son extrême gravité.

186 Conseil d'État, 24 novembre 2006, n°256313 précité.

187 CAA Bordeaux, 10 mars 2015, n°13BX02461.

188 CAA Paris, 6 octobre 2016, n°15PA02227 précité.

189 Conseil d'État, 28 juillet 1951, n°01074, Laruelle.

190 Cour de cassation, chambre criminelle, 29 novembre 2016, n°15-80.229.

Se pose donc la question de savoir si la victime d'agissements de harcèlement commis dans le cadre du service, pour obtenir l'indemnisation du préjudice subi, doit poursuivre la responsabilité personnelle de l'auteur des faits devant la juridiction judiciaire ou celle de l'employeur territorial devant la juridiction administrative.

Pour favoriser l'indemnisation des victimes, la jurisprudence administrative admet que la responsabilité de l'administration puisse être engagée pour des faits de harcèlement commis en son sein, pourvu que cette faute à caractère personnel ne soit pas dépourvue de tout lien avec le service. On observera que le juge adopte une position différente lorsque l'auteur des faits prétend à la protection fonctionnelle, leur

La responsabilité de l'administration peut être engagée lorsque le harcèlement n'est pas dépourvu de tout lien avec le service

gravité le conduisant à les appréhender comme des fautes personnelles détachables du service justifiant le refus.

Les juridictions judiciaires, quant à elles, s'estiment également

compétentes pour examiner les demandes indemnitaires formées dans le cadre d'actions civiles à l'encontre d'auteurs de tels faits. La Cour de cassation a notamment cassé un arrêt de cour d'appel ayant conclu à l'incompétence de la juridiction judiciaire pour statuer sur l'action civile engagée par deux agents territoriaux contre le maire de la commune au motif que le harcèlement dont il avait été déclaré pénalement coupable présentait le caractère d'une faute non détachable du service. Dans cette décision, le juge de cassation a souligné que « *si la responsabilité de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics est engagée en raison des fautes commises par leurs agents lorsque ces fautes ne sont pas dépourvues de tout lien avec le service, cette responsabilité n'est pas exclusive de celle des agents auxquels est reproché un manquement volontaire et inexcusable à des obligations d'ordre professionnel et déontologique* » (190).

Cependant, avant de se reconnaître compétentes pour statuer sur la responsabilité civile d'un agent public ou d'un élu, les juridictions judiciaires doivent porter une appréciation concrète sur les faits qui leur sont soumis, pour s'assurer qu'ils relèvent effectivement d'une faute personnelle détachable de leurs fonctions. La Cour de cassation a ainsi récemment annulé un arrêt de cour d'appel au motif qu'elle avait statué sans rechercher au préalable si le harcèlement imputé à un maire présentait ce caractère (191).

191 Cour de cassation, chambre criminelle, 24 mars 2020, n° 19-83.833.

Il en ressort que l'agent victime de harcèlement peut obtenir réparation de son préjudice soit directement auprès de la collectivité employeur soit, selon les circonstances de l'espèce, en engageant la responsabilité personnelle de son agresseur.

Le plus souvent, l'agent victime de harcèlement verra davantage d'intérêt à mettre en cause la responsabilité de son employeur devant le juge administratif, non seulement parce que celui-ci présente une garantie de solvabilité, mais surtout pour obtenir, par ce biais, l'indemnisation de son entier préjudice, y compris de la part de la faute éventuellement imputable au service.

En présence d'une faute non dépourvue de tout lien avec le service, le Tribunal des conflits reconnaît cette faculté. Dans un arrêt du 19 mai 2014, portant sur la demande indemnitaire d'une directrice générale des services du fait des agissements du maire à son égard (pressions et subornation de témoin), il a considéré que si la gravité de la faute et les objectifs purement personnels poursuivis par son auteur pouvaient conduire à la regarder comme détachable du service et de ce fait, de la compétence des juridictions judiciaires, son lien avec le service ne saurait priver la requérante de poursuivre la responsabilité de la commune (192).

Surtout, dans la continuité de l'arrêt Lemonnier (193), il rappelle que le cumul des responsabilités ne doit pas aboutir à un cumul de réparations, « *Considérant qu'il appartiendra seulement à la juridiction judiciaire et à la juridiction administrative, si elles estiment devoir allouer une indemnité à M^{me} B en réparation du préjudice dont elle se prévaut, de veiller à ce que l'intéressée n'obtienne pas une réparation supérieure à la valeur du préjudice subi du fait de la faute commise* ».

En cas de condamnation, chacune des parties peut exercer une action récursoire devant le juge administratif pour obtenir de l'autre le remboursement de l'indemnisation qu'elle estime injustement mise à sa charge.

Classiquement, lorsqu'il y a concours de responsabilités, le juge détermine, compte tenu de la gravité des fautes respectives, la part de responsabilité imputable à chacun dans la situation de harcèlement, et en conséquence, la contribution à sa charge dans la réparation du préjudice (194).

192 Tribunal des conflits, 19 mai 2014, n°C3939.

193 Conseil d'État, 26 juillet 1918, n°49595 et 55240, Époux Lemonnier.

194 Conseil d'État, 28 juillet 1951, n°04032, Delville.

195 Notamment, CAA Douai, 16 mai 2012, n°11DA00969, où le juge a ainsi considéré que la responsabilité de l'administration, qui

• La responsabilité sans faute de l'employeur

Jusqu'à récemment, la responsabilité de l'employeur public d'un agent victime de harcèlement était donc engagée sur le fondement de la faute de service, principalement en cas de manquement à ses obligations, ou en cas de faute personnelle commise par l'auteur du harcèlement, du fait de son lien avec le service. Selon le rapporteur public dans ses conclusions relatives à l'arrêt Montaut, « *dans tous les cas, la faute personnelle commise par l'auteur du harcèlement a pour écho celle de la collectivité employeur qui a failli dans l'exercice de son pouvoir d'organisation et de direction, pour emprunter une notion de droit de travail* ».

Par un arrêt du 28 juin 2019, le Conseil d'État consacre le principe selon lequel l'administration est tenue de réparer le préjudice né d'une situation de harcèlement commis en son sein, même en l'absence de faute de sa part. Il considère que l'employeur public manque à son obligation statutaire de protection des agents contre le harcèlement dès lors que la situation se réalise. Cette décision remet en cause la jurisprudence administrative antérieure qui permettait à la collectivité de faire obstacle à l'engagement de sa responsabilité en démontrant qu'elle avait pris toutes les dispositions requises pour l'éviter ou la faire cesser (195). De ce fait, l'agent harcelé est désormais fondé à requérir la réparation de l'intégralité de son

La responsabilité sans faute de l'administration en cas de harcèlement avéré

 Conseil d'État, 28 juin 2019, n°415863 (extrait)

« **Lorsqu'un agent est victime, dans l'exercice de ses fonctions, d'agissements répétés de harcèlement moral visés à l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précité, il peut demander à être indemnisé par l'administration de la totalité du préjudice subi, alors même que ces agissements ne résulteraient pas d'une faute qui serait imputable à celle-ci.** Dans ce cas, si ces agissements sont imputables en tout ou partie à une faute personnelle d'un autre ou d'autres agents publics, le juge administratif, saisi en ce sens par l'administration, détermine la contribution de cet agent ou de ces agents à la charge de la réparation ».

avait pris les mesures adéquates pour mettre fin au harcèlement homophobe infligé par des collègues à un enseignant, ne pouvait être engagée sur le fondement d'une faute de sa part consistant à laisser de tels agissements se perpétuer.

préjudice auprès de sa collectivité, laquelle pourra engager une action récursoire afin de faire supporter la charge de l'indemnisation à l'auteur des agissements fautifs (196).

Selon les conclusions du rapporteur public, la responsabilité de l'administration pour les fautes non détachables du service commises par ses agents, alors même qu'aucune faute ne peut lui être reprochée, découle du mécanisme de la responsabilité administrative et repose sur la protection fonctionnelle, dont le droit à réparation n'est subordonné « à aucune autre condition que celle tenant à ce que le dommage ait été subi par l'agent public à l'occasion de ses fonctions. Il n'est nullement subordonné à l'existence d'une faute de l'administration ».

En ce sens, le Conseil d'État se rapproche de la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, qui sur un autre fondement juridique, avait posé le principe selon lequel « l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral [...] l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité » (197).

La Cour de cassation a récemment assoupli sa position, permettant à l'employeur informé de faits de harcèlement de s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir pris les mesures immédiates propres à le faire cesser, évolution que le Conseil d'État n'a pas suivie (198).

La réparation du préjudice

La circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique (199) rappelle que la protection fonctionnelle de l'agent public contre les agissements constitutifs de harcèlement lui ouvre le droit, s'il en a été victime, d'obtenir directement auprès de sa collectivité la réparation du préjudice qui en est résulté, indépendamment de toute action contentieuse de sa part à l'encontre de leur auteur.

L'ensemble des répercussions du harcèlement, à l'instar des souffrances morales, des troubles dans les conditions d'existence ou de la perte de chances dans l'évolution de la carrière, est susceptible de donner lieu à réparation.

À titre d'exemple, le juge d'appel a récemment apprécié à 15 000 euros le préjudice moral d'une attachée territoriale (200), et confirmé l'octroi d'une indemnité de 10 000 euros au titre du préjudice moral et des troubles dans les conditions d'existence d'un professeur agrégé de l'éducation nationale, tous deux victimes de harcèlement moral (201).

La réparation allouée doit couvrir l'intégralité du préjudice. Le Conseil d'État a ainsi partiellement annulé un arrêt de cour administrative d'appel qui limitait au seul préjudice moral l'indemnisation d'un agent victime de harcèlement, en omettant l'indemnisation du préjudice matériel résultant de sa stagnation salariale, pourtant retenue parmi les éléments constitutifs de cette situation (202).

Il est à noter que la seule reconnaissance de l'imputabilité au service des dommages médicaux consécutifs au harcèlement ne satisfait pas cette obligation, dans la mesure où les droits qu'elle ouvre ont pour vocation exclusive d'indemniser les troubles pathologiques, qui ne sont d'ailleurs pas systématiques, résultant de ces agissements.

Dans le cas où l'agent victime de harcèlement a engagé des poursuites judiciaires contre son agresseur, cette exigence de réparation a pour conséquence l'obligation pour l'employeur public de l'indemniser, sans pour autant se substituer au coupable des faits, lorsque ce dernier ne s'acquitte pas des dommages et intérêts auxquels il a été condamné. En tel cas, l'agent victime pourra s'adresser à l'administration pour obtenir d'elle le paiement des montants impayés. Celle-ci se devra d'évaluer, au vu des pièces produites et sous le contrôle du juge administratif, le préjudice subi, dont elle doit lui assurer une juste réparation, sans être contrainte dans son appréciation par le montant des dommages et intérêts fixé par le juge pénal (203). La circulaire de 2014 expose cette procédure initiée par l'agent victime des faits.

On notera que si la collectivité n'a pas à se substituer au harceleur pour supporter la charge des dommages et intérêts que le juge judiciaire l'a condamné à assumer au titre de sa faute personnelle, cette circonstance ne fait pas obstacle à ce que la victime demande aussi réparation à son employeur en raison du lien de cette faute avec le service. Cette faculté a permis à deux agents municipaux victimes de harcèlement d'engager la responsabilité de leur commune devant le juge administratif et d'obtenir

196 Conseil d'État, 28 juin 2019, n°415863 précité ; voir hors-série des *IAJ*, *L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux* (décisions du Conseil d'État de 2019).

197 Cour de cassation, chambre sociale, 21 juin 2006, n°05-43.914.

198 Cour de cassation, chambre sociale, 1^{er} juin 2016, n°14-19.702, Finimétal.

199 Circulaire de la DGAFP n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014, relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique précitée.

200 CAA Paris, 20 décembre 2019, n°17PA22779 précité.

201 CAA Paris, 1^{er} juillet 2020, n°17PA24024.

202 Conseil d'État, 22 février 2012, n°343410 précité.

203 Conseil d'État, 17 décembre 2004, n°265165, Barrucq.

la réparation du préjudice subi dans l'exercice de leurs fonctions, alors même que l'instance civile avait déjà eu lieu et que le maire, coupable de ces agissements, avait été condamné à les indemniser (204).

Le juge administratif, saisi d'un contentieux portant sur la réparation du préjudice imputable au harcèlement, examinera si l'évaluation qui en est faite tient compte de la nature et de la durée des agissements subis. À titre illustratif, une cour administrative d'appel a porté à 20 000 euros l'indemnisation du préjudice moral d'un chef de service victime de harcèlement durant 6 ans, initialement évaluée à 5 000 euros. Cependant, pour justifier réparation, le préjudice invoqué doit être établi et rattaché aux agissements constitutifs de harcèlement. Dans cette même affaire, le préjudice financier résultant du congé de maladie de l'intéressé, pourtant lié au harcèlement moral subi, n'a pu être retenu faute d'établissement de sa réalité, et le préjudice de carrière, la stagnation de sa rémunération et la diminution de sa bonification de prime invoqués n'ont pas été considérés en lien avec le harcèlement (205).

Les recours de l'employeur à l'encontre de l'auteur du harcèlement

• La subrogation

Lorsqu'en vertu de son obligation de réparation, la collectivité a indemnisé la victime du harcèlement à la place de l'auteur des faits personnellement condamné au versement de dommages et intérêts, elle peut obtenir de lui la restitution des sommes versées à la victime. Ce mécanisme de subrogation, exposé au VI de l'article 11 du statut général, est indépendant de tout recours indemnitaire formé par la victime à l'encontre de son employeur visant à mettre en jeu sa responsabilité pour le préjudice causé par le harcèlement.

Afin d'être subrogée aux droits de la victime, la collectivité employeur dispose d'une voie de recours spécifique, au besoin en se constituant partie civile devant la juridiction pénale. Dans ce cas, son action ne vise pas à faire condamner l'auteur du harcèlement pour avoir commis cette infraction, mais à obtenir de lui le remboursement des sommes versées à l'agent victime dans le cadre de la protection fonctionnelle.

• L'action récursoire

Par ailleurs, dans le cas où l'employeur territorial s'est acquitté de la réparation du préjudice consécutivement à l'engagement de sa responsabilité, il dispose de la possibilité d'exercer une action récursoire à l'encontre de leur auteur pour obtenir la restitution des indemnités qu'il a versées à la victime.

En effet, dans la mesure où le préjudice causé est imputable à la faute personnelle, détachable du service, de l'auteur du harcèlement, celui-ci est pécuniairement responsable envers son employeur et débiteur de cette obligation.

Ainsi, s'il apparaît que le préjudice né du harcèlement est entièrement imputable à la faute personnelle détachable du service de l'agent harceleur, en l'absence de faute de service, l'administration pourra certes être condamnée à réparer intégralement le dommage subi par la victime, mais pourra ensuite se retourner contre l'agent fautif pour obtenir le remboursement intégral des sommes versées.

Inversement, si l'agent fautif condamné par le juge judiciaire au paiement de dommages et intérêts estime que l'administration a commis une faute de service, il pourra solliciter le remboursement partiel des indemnités en invoquant le partage de responsabilité, en se fondant sur la jurisprudence « *Delville* ».

Le juge administratif déterminera ainsi la contribution respective des parties à la charge de la réparation.

La responsabilité pénale de l'employeur

Les préjudices occasionnés par les situations de harcèlement sont susceptibles d'engager la responsabilité pénale de la collectivité, personne morale, ainsi que celle de ses représentants ou des cadres et responsables de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, s'ils n'ont pas pris les mesures pour prévenir et mettre un terme au harcèlement.

Ces responsabilités pourraient principalement être actionnées en cas de dommages consécutifs à des manquements à l'obligation générale de prévention des risques.

La circulaire du 28 mai 2013 de la DGCL rappelle les obligations des employeurs territoriaux en la matière (206).

204 CAA Bordeaux, 18 mars 2019, n°16BX03742.

205 CAA Marseille, 5 mars 2020, n°18MA02841 précité.

206 Circulaire n°RDFB1314079C du 28 mai 2013 de la direction générale des collectivités locales.

L'inaction fautive de l'administration ou de ses responsables peut être constitutive d'infractions de plusieurs natures, relevant :

- des atteintes involontaires à la vie (art. 221-6 et 221-7 du code pénal),
- des atteintes involontaires à l'intégrité physique ou psychiques d'autrui (art. 222-19, 222-20 et 222-21 du code pénal),
- de la mise en danger grave, immédiate et délibérée d'autrui (art. 223-1 et 223-2 du code pénal).

Il s'agit principalement des délits non-intentionnels définis à l'article 121-3 du code pénal selon lequel une faute d'imprudence, une négligence, un manquement à une obligation de prudence ou de sécurité peuvent constituer un délit, si l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences, ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait. Dans ce cas, « *les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer* ».

La responsabilité pénale de la collectivité territoriale, personne morale, peut également être engagée sur le fondement de l'article 121-2 du code pénal.

Par ailleurs, l'instauration de situations de harcèlement, lorsque celui-ci prend une dimension institutionnelle, peut également donner lieu à des inculpations, pour infractions intentionnelles, des personnes disposant d'un pouvoir de décision.

Tel en témoigne le jugement rendu le 20 décembre 2019 par le tribunal correctionnel de Paris (207), sur l'affaire France Télécom, prononçant la condamnation de sept prévenus pour harcèlement moral et complicité de ce délit, reconnaissant sur le fondement de l'article 222-33-2 du code pénal l'existence d'un « *harcèlement moral institutionnel* » découlant de la politique de l'entreprise.

* *
*

Fréquemment soulevé dans le cadre de litiges de toutes natures (gestion des carrières, conditions de travail, discipline, organisation des services, etc.), le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, est une notion susceptible d'interférer dans de multiples aspects de la relation professionnelle entre les agents publics territoriaux et leurs employeurs.

Autrefois rarement reconnu par les juridictions, le harcèlement fait désormais l'objet d'un abondant contentieux reflétant le développement des droits des agents et des obligations des collectivités territoriales et de leurs établissements depuis l'introduction de la notion dans le statut de la fonction publique.

Au regard des conséquences des situations de harcèlement pour l'individu et le collectif de travail, la définition d'une politique de prévention et de procédures prenant en compte l'existence de ce risque spécifique constitue un enjeu pour l'employeur territorial, lui permettant tant d'assurer la protection des agents que de préserver l'efficacité de l'action administrative.

Dans ce contexte, la généralisation aux trois versants de la fonction publique des dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, constitue un progrès de plus pour le droit des agents et offre aux employeurs territoriaux un outil dont il leur appartiendra de se saisir et de tirer le meilleur parti. ●

207 Tribunal de grande instance de Paris, 20 décembre 2019, n°0935790257.

BIP



> Fonction Publique Territoriale : tout le statut, et plus encore

BIP : la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial

> Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

Des fiches mises à jour en permanence avec un accès direct aux textes de référence.

Les thèmes traités : le recrutement, la carrière (avancements, promotion interne, positions...), la mobilité, l'inaptitude physique, la déontologie, la rémunération, les agents contractuels...

Les fiches valeurs, indices et taux :

des données chiffrées pour la gestion de la paie

- Rémunération,
- Prestations d'action sociale,
- Cotisations et contributions,
- Allocations pour perte d'emploi.

> « Au fil de la doc », un journal d'actualité documentaire

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

- Revue de presse,
- Revue de livres,
- Signalement des documents parlementaires,
- Comptes rendus des séances du Conseil Supérieur de la FPT.

ACTUALITÉS

Un focus sur les éléments marquants de l'actualité statutaire (textes législatifs et réglementaires, jurisprudence...).

> Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents

Des textes annotés pour trouver la bonne référence juridique en quelques clics.

- Textes normatifs mis à jour (codes, lois, décrets, arrêtés...),
- Textes interprétatifs (circulaires, réponses ministérielles aux parlementaires...),
- Jurisprudence significative.

+ Une version numérique attractive et accessible ainsi qu'un moteur de recherche intuitif !



DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Le décret du 13 mars 2020

Pris pour l'application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise le contenu et les modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes de l'article 6 *quater* A de la loi du 13 juillet 1983, que tout employeur public est tenu de mettre en place depuis le 1^{er} mai 2020. Ce texte prévoit principalement l'établissement de trois procédures, dont l'une vise à recueillir les signalements de tels actes, et les deux autres à orienter les agents, d'une part vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien, et d'autre part vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés.

En 2018, la secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes soulignait qu'environ 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. Elle rappelait le rôle déterminant des employeurs publics, en termes d'exemplarité, dans le traitement et la condamnation des actes de violence au travail ⁽¹⁾.

Afin de lutter contre les violences sexuelles et sexistes, la circulaire du 9 mars 2018 a mis en œuvre les engagements du chef de l'État, en invitant notamment les administrations à « *définir et mettre en place un dispositif de signalement (cellule d'écoute ou dispositif équivalent) et de traitement des violences sur le lieu de travail ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les agents victimes* ».

¹ Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

(NOR CPAF1805157C) ; donnée statistique extraite de l'enquête du Défenseur des droits, 2014.

Nombre d'employeurs territoriaux engagés dans la lutte contre ces violences se sont d'ores et déjà dotés d'outils comme le dispositif de prévention et de traitement des discriminations prévu dans le cadre du label « *Diversité* » (2) ou en procédant à la désignation de référents sur ces questions.

Le signalement des agressions subies dans le cadre professionnel n'est donc pas un mécanisme nouveau dans la fonction publique territoriale, mais l'absence de cadre réglementaire contraignant aboutissait jusqu'à présent à une hétérogénéité des situations d'une collectivité à l'autre.

Par l'introduction d'un nouvel article 6 *quater* A au sein du statut général des fonctionnaires(3), la loi de transformation de la fonction publique a renforcé les obligations des employeurs publics en leur imposant de mettre en place un dispositif de signalement, accessible à tout agent qui s'estime victime ou est témoin d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes (4).

Selon l'étude d'impact de cette loi, il s'agissait « *d'instaurer des dispositifs permettant de structurer l'action des employeurs publics des trois versants de la fonction publique en faveur de l'égalité professionnelle, d'assurer que les agents des trois versants de la fonction publique disposent des mêmes garanties en ce domaine quel que soit leur employeur et de renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes afin de mettre en œuvre le principe de tolérance zéro et d'assurer l'exemplarité des collectivités publiques en ce domaine* » (5).

2 Décret n°2008-1344 du 17 décembre 2008 relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines et à la mise en place d'une commission de labellisation.

Article 6 *quater* A, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

« Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif ».

Traduisant l'action 5.2 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ce nouveau dispositif de signalement répond à cet objectif. Il relève d'ailleurs de l'axe 5 de l'accord, qui s'attache à « *renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes* » (6).

Le législateur lui a donné pour objet le recueil des signalements des victimes et témoins de ces agissements et l'orientation des victimes vers les autorités compétentes. À ce titre, il s'inscrit dans le cadre de la protection fonctionnelle, dont il constitue l'une des modalités de mise en œuvre.

Publié au *Journal officiel* du 15 mars 2020, le décret relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et

d'agissements sexistes en définit le contenu. De ce fait, il harmonise les procédures antérieurement mises en place sous différentes formes au sein de la fonction publique territoriale, bien que le format et les modalités opérationnelles du dispositif (équipe pluridisciplinaire, personne référente, cellule d'écoute...) relèvent toujours du libre choix de l'autorité territoriale.

Le champ d'application du dispositif

Les agents concernés

L'accord du 30 novembre 2018 envisageait un dispositif couvrant « *l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail, y compris les agents en contrat à durée déterminée, les apprentis, les intérimaires, les sous-traitants, etc* ».

Le décret du 13 mars 2020 n'est pas plus restrictif, puisqu'il ne réserve pas son application aux seuls agents publics. L'ensemble des personnels employés par les collectivités et leurs établissements, quel que soit leur statut (élèves ou étudiants en stage, vacataires, contractuels de droit privé, etc.), est donc couvert par le dispositif.

3 Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

4 Loi n°2019-928, commentée dans les *IAJ* de septembre 2019.

5 Étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique (n° 1802), 27 mars 2019, p. 296.

6 Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La charte de fonctionnement des dispositifs de signalement publiée en 2019 par la DGAFP (7) préconise d'étendre l'application aux personnels des entreprises extérieures intervenant au sein de l'administration, ainsi qu'éventuellement aux usagers du service. De même, la circulaire du 9 mars 2018, l'accord du 30 novembre 2018 et ladite charte envisagent d'en ouvrir le bénéfice aux victimes de violences et de harcèlement extraprofessionnels détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre de violences conjugales.

Toutefois, si effectivement, le nouveau dispositif peut également servir de support aux signalements émanant de personnes extérieures au service ou de faits subis par des agents dans un cadre extraprofessionnel, il ne s'agit pas d'une obligation réglementaire. Toutes les dispositions du décret ne trouvent pas à s'appliquer en dehors de la relation de travail entre l'employeur public et ses agents.

En revanche, lors de la procédure législative, le bénéfice du dispositif a été étendu sans réserve aux témoins des actes perpétrés pour leur meilleure protection (8).

L'autorité compétente et les possibilités de mutualisation ou d'externalisation

L'obligation de mettre en place le dispositif de signalement de l'article 6 quater A s'impose à l'ensemble des employeurs territoriaux, quelle que soit la taille de la collectivité.

Cependant, ce dispositif peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics. D'abord envisagée par l'accord du 30 novembre 2018, cette possibilité visait à « *couvrir les structures qui, du fait de leur organisation ou de leurs effectifs, ne sont pas en mesure de mettre en place une cellule d'écoute* ». Selon l'exposé de l'amendement l'ayant introduite à l'article 6 quater A, il s'agissait d'encourager les approches territorialisées dans le déploiement des dispositifs de signalement (9).

Les termes de l'article 2 du décret n'excluent pas les possibilités de mutualisation entre différents versants de la fonction publique, éventualité évoquée par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances de l'Assemblée nationale dans son rapport sur le projet de loi (10).

De plus, en vertu de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 (11) et de l'article 2 du décret, les centres de gestion peuvent également assurer la mise en place de ce dispositif de signalement au titre de leurs missions facultatives, pour les employeurs territoriaux qui en font la demande. À ce sujet, le rapport précité soulignait que « *confier le dispositif de signalement aux centres de gestion permet en outre de dépassionner les situations et assure une prise de distance d'autant plus nécessaire que la structure locale est petite. C'est également une garantie pour les agents publics, surtout si la personne mise en cause est le supérieur hiérarchique ou le responsable de la structure* ».

Enfin, rien n'interdit aux collectivités d'opter pour un dispositif entièrement externalisé, par exemple confié à des professionnels spécialisés dans la lutte contre les violences ou l'aide aux victimes.

Cette hypothèse présente elle aussi l'avantage de garantir une indépendance de l'organisme chargé de la gestion des signalements, ce qui représente un atout lorsque l'encadrement ou les élus sont mis en cause.

L'objet du signalement

Les agissements susceptibles d'être signalés sont les actes de violence, les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. Ils sont notamment prohibés par les articles 6, 6 bis, 6 ter et 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, ainsi que par le droit privé, notamment pénal.

Les discriminations qui, initialement, n'avaient pas été envisagées par l'accord du 30 novembre 2018 et par le projet de loi initial au nombre des agissements pouvant donner lieu à un signalement, ont été ajoutées au texte par voie d'amendement législatif, le rapport L'Horty ayant révélé que le secteur public reproduisait de multiples formes de discriminations (12).

Le décret laisse aux employeurs le soin d'apprécier la recevabilité d'un signalement, notamment au regard de son objet.

Le contenu du dispositif

En son article 1^{er}, le décret expose le contenu du dispositif, à savoir principalement trois procédures que l'ensemble des administrations, employeurs territoriaux compris, sont désormais chargées de mettre en œuvre :

☞ Une procédure de recueil des signalements de ces agissements par les agents qui s'en estiment victimes ou par les témoins de ceux-ci ;

7 Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, DGAFP, 2019.

8 Amendement du 29 avril 2019 n°CL509.

9 Amendement du 24 avril 2019 n°CL94.

10 Rapport d'information du 11 avril 2019, n°1873, de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale sur le projet de loi de transformation de la fonction publique (n° 1802), p. 45.

11 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

12 Exposé sommaire de l'amendement du 9 mai 2019, n°651, s'agissant du rapport de Yannick L'Horty sur Les discriminations dans l'accès à l'emploi public, juin 2016.

☞ Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes vers les services et les professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;

☞ Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure appropriée relevant de la protection fonctionnelle et traiter les faits signalés, le cas échéant par la réalisation d'une enquête administrative.

Ces trois procédures sont instituées par décision de l'autorité territoriale, après information du ou des comités sociaux compétents. Jusqu'au renouvellement général des instances paritaires en 2022, l'information sera réalisée auprès du comité technique ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) compétent, lesquels pourront être réunis à cette fin.

Le décret précise, en son article 3, les éléments qui doivent obligatoirement figurer dans l'acte pris pour instaurer ces trois procédures, notamment les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement devra le formuler.

L'autorité compétente demeure libre de choisir les modes de saisine (courrier, formulaire Intranet, adresse courriel dédiée, etc.)

Modalités à prévoir dans la décision instituant les procédures

Modalités relatives à la formulation du signalement

- ▶ 1° Comment le signalement est adressé
- ▶ 2° Comment les faits, informations et documents de toutes natures dont dispose l'auteur du signalement pour l'étayer sont produits
- ▶ 3° Comment /quels éléments sont demandés pour permettre les échanges avec le destinataire du signalement

Selon la procédure considérée, d'autres précisions doivent nécessairement être apportées dans l'acte créateur du dispositif.

La procédure de recueil des signalements

Ainsi, la décision instaurant la procédure relative au recueil des signalements devra impérativement mentionner les mesures qui incombent à l'autorité territoriale :

- pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception et des modalités suivant lesquelles il sera informé des suites qui y seront données,
- pour assurer la confidentialité des informations recueillies, y compris en cas de transmission aux personnes conduites à en prendre connaissance pour les besoins du traitement du signalement.

En outre, en conformité avec la réglementation de l'Union européenne en matière de protection des données, l'acte instituant les procédures fixées dans le cadre du dispositif de signalement doit préciser l'existence d'un traitement automatisé des signalements.

Modalités spécifiques de recueil des signalements

Mesures relatives à la réception du signalement

- ▶ Comment l'autorité compétente accuse réception, sans délai, du signalement
- ▶ Comment l'auteur est informé des suites données à son signalement

Mesures visant à garantir la confidentialité

- ▶ Comment garantir la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement
- ▶ de l'identité des personnes visées
- ▶ des faits faisant l'objet du signalement

Les procédures d'orientation des victimes et des témoins

Les procédures d'orientation se distinguent l'une de l'autre à raison du type de prise en charge :

☞ La procédure d'orientation vers les services et professionnels compétents chargés du soutien et de l'accompagnement relève de l'aide aux victimes proposée par des personnels spécialisés des collectivités, du centre de gestion ou du secteur associatif. L'accompagnement apporté peut être d'ordre social, psychologique, ou encore juridique.

☞ La procédure d'orientation des victimes et des témoins vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés est interne à la collectivité. Elle renvoie aux obligations de l'employeur territorial vis-à-vis de ses agents, qui supposent notamment de s'assurer que la victime ou l'auteur du signalement ne subissent pas de représailles et de mettre tout

Modalités à préciser concernant les procédures d'orientation

Vers les services et professionnels compétents en matière d'aide aux victimes

- ▶ Nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge
- ▶ Modalités par lesquelles les victimes ont accès aux services et professionnels compétents en matière d'accompagnement et de soutien

Vers l'autorité compétente en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits

- ▶ Modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle ;
- ▶ Nature de ces mesures de protection ;
- ▶ Modalités par lesquelles le traitement des faits signalés est assuré.

en œuvre pour faire cesser les agissements répréhensibles, notamment après mise en œuvre d'une enquête administrative.

La décision prise pour l'institution de ces procédures précise obligatoirement les modalités de prise en charge de l'agent concerné et la nature des mesures prévues pour chacun de ces cas de figure (voir encadré page précédente).

L'accessibilité et la confidentialité du dispositif

L'information des agents

Le dispositif de signalement répond à un impératif d'accessibilité, puisqu'en son article 5, le décret prescrit à l'employeur public de délivrer à l'ensemble des agents placés sous son autorité, par tout moyen propre à la rendre accessible, une information sur :

- l'existence de ce dispositif de signalement,
- les procédures qu'il prévoit,
- ses modalités d'accès.

Cette obligation incombe individuellement à chaque employeur, y compris dans le cadre d'une gestion du dispositif mutualisée ou confiée au centre de gestion : dans ce cas, chaque collectivité demeure chargée d'assurer en interne cette information auprès de ses agents.

Pour indication, l'étude d'impact de la loi soulignait la volonté du législateur d'en faire un dispositif dédié, visible, et connu de tous les agents⁽¹³⁾. Il est donc nécessaire de prévoir une large communication dont les moyens sont laissés à l'appréciation de l'employeur territorial (Intranet, affichage, information jointe au bulletin de paie, information aux nouveaux arrivants, etc.)

¹³ Étude d'impact précitée, p. 298.

L'information des comités sociaux territoriaux participe de cette exigence d'information.

La confidentialité des données

Par ailleurs, dans le respect de l'article 26 de la loi 13 juillet 1983, les procédures élaborées doivent garantir aux victimes, témoins ou personnes mises en cause la confidentialité des informations, y compris en cas de communication de celles-ci pour les besoins du traitement du signalement.

En outre, quel que soit le format du dispositif (cellule d'écoute, personne référente...) et le circuit de traitement des signalements retenus, ces procédures doivent respecter la réglementation relative au traitement des données⁽¹⁴⁾.

L'articulation avec les autres dispositifs

L'articulation du dispositif avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle

Ce dispositif de signalement devra s'articuler avec les autres mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes issues de l'accord de 2018 et consacrées par la loi.

Ainsi, l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes intégrée au rapport social unique comportera des données sexuées relatives aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, lesquelles pourraient notamment être recueillies dans le cadre du dispositif de signalement de ces agissements⁽¹⁵⁾. Pour autant,

¹⁴ Règlement général sur la protection des données (RGPD).

¹⁵ Art. 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

le décret n'a pas prévu l'obligation pour les employeurs d'établir de bilan des signalements et des suites qui y ont été données, préconisation de l'accord de 2018.

Dans les collectivités de plus de 20 000 habitants, le plan d'action « *égalité professionnelle* », qui comporte un axe relatif à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, devra notamment comprendre des mesures destinées à « *prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes* »⁽¹⁶⁾. Il fixera le calendrier et les modalités de mise en œuvre en ce domaine, dont relève le dispositif de signalement.

La cohabitation du dispositif avec les autres procédures de signalement

Ce nouveau dispositif de signalement cohabite avec d'autres moyens d'action, de droit commun, auxquels il ne se substitue pas, à l'instar de la saisine du Défenseur des droits ou de celle du procureur de la République. Cette dernière procédure, en effet, ne suffit pas à répondre aux attentes en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, dans la mesure où peu d'agents s'en saisissent bien que le signalement de faits délictueux constitue un devoir⁽¹⁷⁾.

De plus, si la multiplication des procédures de signalement peut surprendre, leurs champs d'application ne sont pas strictement identiques.

Le nouveau dispositif de signalement se distingue ainsi de la procédure d'alerte éthique issue de la loi du 9 décembre 2016, qui prévoit l'établissement de procédures appropriées de recueil des signalements dans

¹⁶ Art. 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée ; Sur ce point, voir dans ce numéro des IAJ p. 46.

¹⁷ Art. 40 du code de procédure pénale.

les collectivités et établissements publics territoriaux de plus de 10 000 habitants, tant par l'absence de seuil de population (l'ensemble des employeurs territoriaux doit s'en doter) que par le champ d'actes susceptibles de donner lieu au signalement, beaucoup plus étendu dans le cadre de l'alerte éthique (18).

Plus largement, comme relevé par la commission des lois du Sénat, « les auteurs de signalement – qu'ils soient victimes ou témoins – resteraient soumis à l'article 6 ter A du statut général » (19). Cette disposition protège les lanceurs d'alerte contre les mesures défavorables dont ils pourraient faire l'objet « pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit », dont relèvent les agissements susceptibles d'être signalés dans le cadre du nouveau dispositif, et sanctionne la dénonciation calomnieuse.

La mutualisation de plusieurs fonctions au sein de la collectivité

Sous réserve de respecter les principes énoncés par le décret pour instaurer les procédures, les collectivités et leurs établissements peuvent adapter le dispositif à leurs particularités, notamment par la mutualisation des dispositifs d'alerte préexistants au sein de leurs services. Par exemple, le référent déontologue ou le référent alerte éthique pourrait être désigné pour recueillir les signalements.

Quelles que soient les modalités définies, afin de traiter dans les meilleures conditions les situations signalées, la charte de fonctionnement des dispositifs de signalement de la DGAFP engage les employeurs publics à

organiser la circulation de l'information entre les différents acteurs et à articuler les réponses à donner entre les différents canaux de signalement.

Entrée en vigueur et effectivité du dispositif

L'obligation d'instaurer ce dispositif est effective depuis le 1^{er} mai 2020 et n'a pas été repoussée pour tenir compte des effets de la crise sanitaire sur l'organisation des services et sur l'entrée en fonction des nouveaux exécutifs locaux.

Certes, contrairement au plan d'action pour l'égalité professionnelle, aucune pénalité n'en sanctionne l'absence de mise en œuvre et aucune mesure de contrôle ne permet d'en apprécier l'effectivité.

Toutefois, comme rappelé par la circulaire du 9 mars 2018 et l'accord du 30 novembre 2018, « la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents sur leur lieu de travail ». L'étude d'impact de la loi de transformation de la fonction publique relève ainsi que « l'obligation de mise en place d'un dispositif de signalement par les administrations, collectivités et établissements publics permet d'assurer une égalité de traitement de l'ensemble des agents publics et leur permet de faire valoir leurs droits devant le juge administratif pour faute dès lors qu'aucun dispositif n'aurait été mis en place par l'employeur ».

Pour permettre à l'employeur public de préserver la santé et la sécurité de ses agents et de répondre à ses obligations en matière de protection fonctionnelle, des outils institutionnels ont été mis en place avant l'intervention du décret.

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique précise ainsi les modalités selon lesquelles les dispositifs de signalement peuvent être mis en place.

De même, la charte de fonctionnement publiée par la DGAFP fin 2019 explicite « les attendus du dispositif en termes opérationnels (périmètre, contenu et articulation avec les autres acteurs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles), les objectifs poursuivis, ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste et rapide des situations » (21).

Enfin, un certain nombre de guides, de la DGAFP en particulier, sont destinés à accompagner les employeurs, personnels des ressources humaines et acteurs de la prévention dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et à ce titre, comportent des exemples opérationnels de solutions retenues par des collectivités. Notamment, pour former les personnes ressources du dispositif, les employeurs territoriaux pourront s'appuyer sur un guide de formation spécialement dédié à la prévention des violences sexuelles et sexistes (22). ●

18 Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ; sur les modalités de signalement et de recueil dans le cadre de l'alerte éthique, voir les IAJ de février 2018.

19 Rapport du 12 juin 2019, n°570, de la commission des lois du Sénat sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, p. 289.

20 Étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique, 27 mars 2019, p. 297.

21 Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement précitée, DGAFP, 2019.

22 Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, DGAFP, 23 novembre 2018.

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Plans d'action « égalité professionnelle »

Le décret du 4 mai 2020

Représentant 62 % des agents des trois fonctions publiques et 61 % des agents territoriaux en 2017, les femmes font néanmoins l'objet d'inégalités s'agissant de leur carrière, du déroulement de leurs parcours professionnels, de leur rémunération et de leur pension. Dans la fonction publique territoriale (FPT), ce phénomène se traduit notamment par un salaire mensuel moyen inférieur à celui des hommes (1 867 euros pour les femmes et 2 053 euros pour les hommes) et par leur faible représentation dans les emplois supérieurs de direction (31%)⁽¹⁾.

La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes constitue un des objectifs portés par l'Union européenne dans chacune de ses actions⁽²⁾. Il incombe ainsi à chaque État membre d'assurer « l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur »⁽³⁾. L'Union soutient et complète en outre les actions de ses États membres dans ce domaine de l'égalité et plus particulièrement, concernant les chances des hommes et des femmes sur le marché du travail et le traitement dans le travail⁽⁴⁾.

Au niveau national, l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

L'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983⁽⁵⁾ interdit par ailleurs toute distinction directe ou indirecte entre les fonctionnaires en raison de leur sexe, ce qui revient à consacrer au niveau législatif un principe d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agents publics.

Pour donner une traduction concrète à ces principes et « progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique », un premier protocole d'accord a été signé

¹ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2019.

² Art. 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

³ Art. 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

⁴ Art. 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

⁵ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

le 8 mars 2013 entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Ce protocole prévoyait 15 mesures articulées autour de quatre axes. On citera par exemple l'élaboration par chaque employeur public d'un rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle et présentant la situation des femmes et des hommes, notamment en matière de recrutement et de rémunération effective sur la base d'indicateurs communs dans les trois fonctions publiques ou la mise en place d'une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.

Afin de poursuivre la démarche engagée en la matière, le Président de la République a déclaré l'égalité professionnelle « *Grande cause nationale* » dans son discours du 25 novembre 2017. Un nouveau processus de réflexion et de négociations a par suite été initié avec les partenaires sociaux. Il a donné lieu à la signature de l'accord du 30 novembre 2018 par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics. Cet accord comporte 30 mesures réparties en cinq axes structurants parmi lesquelles on signalera la garantie de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les procédures d'avancement ou le déploiement d'une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération dans les trois fonctions publiques.

Le fait de rendre obligatoire pour les employeurs publics l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « *égalité professionnelle* », sous peine de sanction financière constitue la première mesure de l'axe 1 de cet accord intitulé « *Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité* ». Celui-ci dresse donc les grandes lignes de cette nouvelle obligation incombant

aux employeurs publics mais a laissé à la loi le soin de préciser le seuil d'application de cette mesure pour la fonction publique territoriale.

Dans la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un arsenal de mesures pour favoriser l'égalité professionnelle est ainsi prévu (6). On signalera à cet égard la mise en œuvre du dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et d'agissements sexistes (7), l'extension du dispositif de nominations équilibrées des personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs de direction (8) et le maintien du régime indemnitaire pendant les congés pour maternité, pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.

Parmi ces mesures, la loi du 6 août 2019 crée l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 et donne par suite, une valeur législative à l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au plus tard le 31 décembre 2020. Ce nouvel article fixe à 20 000 habitants le seuil au-dessus duquel les collectivités territoriales et les EPCI sont soumis à cette obligation.

Réalisé sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique (9), il ne peut excéder trois ans renouvelables.

8 Voir l'article relatif notamment aux nominations équilibrées dans les emplois supérieurs de direction dans les IAJ de février 2020.

9 Egalement instauré par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 à compter du 1^{er} janvier 2021 et régi par l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983, le rapport social unique rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité. Pour plus de précisions sur ce point, voir l'article relatif aux lignes directrices de gestion dans le numéro des IAJ de janvier 2020.

Une sanction financière est instaurée en cas d'absence d'élaboration du plan d'action ou de son non-renouvellement au terme de sa durée. Le montant de cette pénalité ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 précise les modalités d'élaboration des plans d'action ainsi que les conditions dans lesquelles la pénalité financière peut être mise en œuvre.

Les premiers plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle élaborés au plus tard pour le 31 décembre 2020 (10) devront être transmis au préfet, au plus tard le 1^{er} jour du troisième mois suivant cette date (11).

Le champ d'application de l'obligation d'élaborer un plan d'action

Conformément aux dispositions de l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983, l'obligation d'établir ou de réviser un plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes s'applique aux collectivités et aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants.

À cet égard, l'accord du 30 novembre 2018 indique que les employeurs publics non soumis à cette obligation seront incités à se doter également de plan d'actions, « *tenant compte de la spécificité de leur organisation* » et pourront « *bénéficier d'un accompagnement particulier* ». Le décret du

Dans l'attente de la mise en œuvre du rapport social unique, les données relatives à l'égalité femmes-hommes sont compilées et analysées dans le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

10 Art. 94, XVII de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

11 Art. 5 du décret n°2020-528 du 4 mai 2020.

6 Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier spécial consacré à l'analyse de la loi dans le numéro des IAJ de septembre 2019.

7 Voir l'article relatif à ce dispositif dans les IAJ des mois de juillet et août 2020.

4 mai 2020 n'a toutefois pas pour objet de fixer les modalités réglementaires d'un tel accompagnement.

Ce décret précise les conditions dans lesquelles le plan d'action doit être élaboré dans le cas où une nouvelle collectivité ou un nouvel EPCI est créé et dépasse le seuil de 20 000 habitants. Il prévoit aussi l'hypothèse selon laquelle le dépassement de ce seuil résulte d'un accroissement démographique de la population. Dans ces deux situations, l'autorité territoriale doit élaborer le plan au plus tard le 31 décembre de l'année suivante.

Le contenu du plan

Le plan d'action pluriannuel doit tout d'abord préciser la période sur laquelle il porte dans la limite de la durée maximale de trois ans prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983.

Il doit également, pour la période concernée, déterminer la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines énumérés par le même article (12). On indiquera pour rappel sur ce point que le plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de fonction publique (13),
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

12 Art. 2 du décret n°2020-528 du 4 mai 2020.

Le plan d'action doit en outre, pour chacun de ces domaines, fixer les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi ainsi que le calendrier de leur mise en œuvre. Il peut également prévoir des actions poursuivant le même objectif mais dans d'autres domaines que ceux expressément prévus.

Concernant par exemple la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, le référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique édité par la DGAFP (14), propose, pour développer la mixité de certains métiers, la mise en œuvre d'une communication sur les métiers sans stéréotype de genre ou la sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination en instaurant notamment des formations à l'égalité professionnelle.

S'agissant par ailleurs du traitement des écarts de rémunération, on rappellera que la mesure n°3-2 de l'accord du 30 novembre 2018 visait à intégrer dans les futurs plans d'action des mesures de résorption des écarts de rémunération. Ainsi, les plans doivent obligatoirement comprendre un axe dédié à l'égalité salariale qui comporte notamment :

- des indicateurs relatifs à ces écarts qui doivent prendre en compte toutes les composantes de la rémunération ;

13 Lorsque, pour l'application de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action doit préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade.

14 Ce référentiel constitue un outil méthodologique à destination des employeurs pour la réalisation des plans d'action.

- et des actions assorties d'objectifs chiffrés de résorption des écarts de rémunération à des échéances déterminées.

Dans ce domaine, le référentiel de plans d'action de la DGAFP susvisé recommande une phase d'identification et d'analyse de ces écarts. Au cours de celle-ci, une étude des écarts liés notamment à la quotité de temps de travail, à la différence de représentation des sexes dans les cadres d'emplois ou à la composante indemnitaire est préconisée pour les fonctionnaires. Pour la phase de traitement de ces écarts, le référentiel prescrit un certain nombre de mesures qui doivent s'accompagner d'objectifs chiffrés de résorption :

- cotation des postes ;
- modalités d'attribution des primes, dont la part variable au mérite et les primes liées au temps de travail ;
- politique de promotion ;
- règles de gestion des retours de congés familiaux ;
- et mixité des métiers.

L'élaboration du plan

L'article 6 septies prévoit que dans le cadre de son élaboration, le plan d'action doit faire l'objet d'une consultation du comité social territorial. Pour rappel, les comités sociaux territoriaux, instaurés par la loi du 6 août 2019 (15) et issus de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), seront mis en place lors du prochain renouvellement des instances paritaires prévu en 2022. Dans l'attente, le plan d'action devra être soumis à la consultation du comité technique.

15 Voir sur ce point le dossier spécial relatif à la loi de transformation de la fonction publique dans le numéro des IAJ de septembre 2019.

Dans la continuité de l'accord du 30 novembre 2018, le référentiel de plans d'action de la DGAFP souligne l'importance que le plan puisse être négocié. Celui-ci doit au moins faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives pour définir « *le contenu des mesures du plan, leur calendrier, leurs modalités de suivi, ainsi que leur déclinaison à chaque niveau pertinent* ».

L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 prévoit par ailleurs au bénéfice du comité social compétent un droit d'information sur la mise en œuvre du plan. Cette obligation est précisée par le décret du 4 mai 2020 ; l'instance doit ainsi être informée chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Enfin, le plan d'action doit être accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen. Le référentiel préconise sur cet aspect une association des agents dès l'engagement de la démarche d'élaboration du plan par le biais d'une communication à destination de l'ensemble du personnel afin de faciliter « *l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle* ».

L'obligation de transmission du plan d'action au préfet

L'accord du 30 novembre 2018 prévoit l'instauration de dispositifs contraignants « *permettant d'impliquer et de responsabiliser toutes les parties prenantes* » pour « *mobiliser les leviers nécessaires à tous les niveaux pertinents* ».

Dans ce souci d'assurer une mise en œuvre effective des mesures inscrites dans les plans d'action, l'article 3, I du décret du 4 mai 2020 met donc à la charge des collectivités territoriales et des EPCI de plus de 20 000 habitants l'obligation de transmettre le plan d'action aux préfets. Cette



BIBLIOGRAPHE Égalité professionnelle

Voici quelques références qui peuvent être mobilisées dans le cadre de l'élaboration des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle. Il convient toutefois de noter qu'il ne s'agit pas d'un recensement exhaustif de tous les outils disponibles en la matière.

Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

- Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2019
- Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique, édition 2018
- Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2018

Haut conseil à l'égalité (HCE)

- Rapport des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes : poursuivre le déploiement pour atteindre l'égalité partout, novembre 2018

Défenseur des droits

- Fiche pratique n°8 « *Agir pour l'égalité professionnelle femmes-hommes* » des fiches pratiques « *Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale* », 2015

Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT)

- Rapport de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale : « *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?* », septembre 2016

Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale en petite couronne au 31 décembre 2017

Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANCDG)

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT, 2015.

Centre Hubertine Auclert *

- Guide pratique, Égalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée, 2016.
- Étude sur les politiques locales d'égalité en France, analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes, 2016.

(* voir présentation du Centre dans l'encadré page suivante)

transmission doit intervenir avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent.

Une procédure est par ailleurs prévue dans le cas d'un défaut de transmission avant la date précitée. Dans cette situation, le préfet demande à l'employeur concerné de se conformer à son obligation. Si cela ne conduit pas à l'envoi du plan d'action dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, le préfet procède à la mise en demeure de l'employeur public de transmettre celui-ci dans un délai de cinq mois.

À l'expiration de ce délai et en l'absence de mise en conformité de l'employeur public, le préfet prononce la pénalité prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 dont le montant est fixé à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur concerné. L'application d'une telle pénalité était déjà envisagée par l'accord du 30 novembre 2018 qui précisait que les modalités de contrôle seraient fixées par le pouvoir réglementaire.

Dans le cas où « *tout élément probant attestant de l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action* » (16) est transmis avant

la fin du délai de mise en demeure, le montant de la pénalité est réduit à 0,5 % de la même assiette.

Il s'agit donc d'une procédure graduée à chaque étape de laquelle la collectivité ou l'EPCI a la possibilité de se conformer à ses obligations et qui s'achève, à défaut, par la mise en œuvre de la pénalité financière. Le comptable assignataire de la dépense compétent reçoit le paiement de la pénalité.

Les modalités de suivi

L'accord du 30 novembre 2018 prévoyait pour l'application de l'action 1.1 visant l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « *égalité professionnelle* » que des « *modalités de gouvernance* » devaient être déterminées pour son suivi « *ainsi que ses modalités de déclinaison à chaque niveau pertinent* ».

Pour la fonction publique territoriale, le préfet, destinataire des plans d'action et par ailleurs chargé de la mise en œuvre éventuelle de la procédure pouvant aboutir au prononcé d'une pénalité, assure ce rôle de suivi pour les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Il est ainsi chargé d'élaborer un bilan recensant :

- le nombre de collectivités et de leurs établissements publics concernés ;
- le nombre de plans d'action élaborés par ces derniers ;
- le nombre de manquements à cette obligation.

Ce bilan est adressé par le préfet au ministre chargé des collectivités territoriales, avant le 31 mars de l'année de transmission du plan d'action. À partir de ces bilans élaborés au niveau préfectoral, le ministre transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de cette obligation qui présente de façon agrégée les données compilées par les préfets.

Est aussi prévue une transmission pour information de ce bilan au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Comme annoncé dans l'accord du 30 novembre 2018, le bilan national fait également l'objet d'une présentation chaque année au Conseil commun de la fonction publique. Les informations qu'il contient sont par ailleurs rendues publiques sur le site de communication en ligne du ministère. ●

16 Art. 3, III du décret du 4 mai 2020.

CENTRE HUBERTINE AUCLERT

Le Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes et son réseau « Territoires franciliens pour l'égalité femmes-hommes » (TFE) offre un appui aux collectivités franciliennes pour concevoir des politiques locales d'égalité femmes-hommes. En 2020, plus de 57 collectivités franciliennes composent le réseau TFE.

Ce Centre accompagne les collectivités membres du réseau pour répondre au nouveau cadre légal de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, à travers :

- L'animation des formations au sein des collectivités auprès des services des res-

sources humaines sur l'élaboration du plan d'action égalité professionnelle et la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles au travail.

- L'aide à la construction et/ou l'animation des temps de rencontres et de débat sur l'égalité femmes-hommes, dans le cadre d'événements organisés par les collectivités autour du 25 novembre et du 8 mars à destination des agent.e.s.

– L'accompagnement dans l'analyse des données sexuées du *Rapport sur l'état de la collectivité* afin de construire un diagnostic sur les inégalités professionnelles.

- Des conseils méthodologiques dans l'élaboration du plan d'action égalité professionnelle

et de son pilotage et dans la conception du dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles au travail.

- La mise à disposition d'un kit d'action pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la collectivité, en offrant la possibilité de personnaliser l'outil et d'y ajouter des contacts locaux. Des guides méthodologiques sont également disponibles.

Ressources en ligne :
www.centre-hubertine-auclert.fr

Pour plus d'informations :
M^{me} Ambre Elhadad, chargée de l'accompagnement des collectivités
ambre.elhadad@hubertine.fr

LES OUVRAGES STATUTAIRES
DU CIG PETITE COURONNE

VOIR CLAIR DANS L'ÉVOLUTION DU STATUT



www.cig929394.fr/publications



CIG petite couronne



Assurance chômage et crise sanitaire

Les mesures d'urgence

Le contexte épidémique inédit a contraint le gouvernement à adopter un dispositif d'urgence temporaire pour l'assurance chômage. La loi d'urgence n°2020-290 du 23 mars 2020⁽¹⁾ l'a ainsi autorisé à prendre, notamment en la matière, des mesures exceptionnelles par ordonnance.

La survenance de la crise sanitaire et ses effets néfastes sur l'emploi ont conduit le gouvernement à prendre en urgence un ensemble de mesures provisoires qui dérogent au droit commun pour limiter les conséquences de cette crise sur l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Les agents publics placés dans une telle situation relèvent donc également de ce dispositif dérogatoire.

L'ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020⁽²⁾ a ainsi prévu une prolongation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi pour une durée limitée.

Le décret n°2020-425 du 14 avril 2020, modifié par le décret n°2020-929 du 29 juillet 2020, est par ailleurs intervenu pour préciser les conditions dans lesquelles cette prolongation est mise en œuvre. Hors du champ de l'ordonnance du 25 mars 2020, ce décret prolonge en outre dans le même objectif la période de référence d'affiliation et le délai de forclusion. Il procède à une modification temporaire des modalités de calcul de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence (SJR) ainsi qu'à une suspension de la dégressivité de l'allocation de retour à l'emploi (ARE). Il instaure enfin deux nouveaux cas dans lesquels la démission est assimilée à une privation involontaire d'emploi et ouvre droit au bénéfice de l'ARE.

¹ Loi d'urgence n°2020-290 du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de covid-19.

² Ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L.5421-2 du code du travail

LES RÈGLES DE DROIT COMMUN DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Les nouvelles règles d'indemnisation au titre de l'assurance chômage sont fixées par le règlement annexé au décret du 26 juillet 2019*, qui abroge et remplace la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017.

Ces nouvelles dispositions sont entrées partiellement en application le 1^{er} novembre 2019. La mise en œuvre du deuxième volet de ces mesures, initialement fixée au 1^{er} avril 2020 puis au 1^{er} septembre 2020, est reportée au 1^{er} janvier 2021 pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19. Sont notamment concernées :

- les nouvelles modalités de calcul de la durée d'indemnisation ;
- celles du salaire journalier de référence ;
- et celles relatives aux différés d'indemnisation.

Une circulaire de l'Unédic du 29 avril 2020** apporte d'utiles précisions sur les modalités du report.

Elle précise notamment que, pour toutes ces dispositions, la situation des salariés dont la fin de contrat de travail intervient avant le 1^{er} janvier 2021, ou dont la procédure de licenciement

est engagée avant le 1^{er} janvier 2021, demeure régie par la réglementation issue du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017.

S'agissant des agents publics involontairement privés d'emploi, le régime particulier d'assurance chômage qui leur est applicable est fixé à la fois par les mesures d'application du régime d'assurance chômage et désormais par un décret spécifique. Ce décret n°2020-741 du 16 juin 2020 a été publié au *Journal officiel* du 18 juin 2020 et est entré en vigueur le lendemain de sa publication. Pour rappel, les cas d'ouverture de leur droit à l'allocation d'assurance chômage sont dorénavant fixés par l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Ces dispositions seront présentées dans un prochain numéro des *Informations administratives et juridiques*.

* Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

** Circulaire Unédic n°2020-06 du 29 avril 2020 relative au report de l'entrée en vigueur de certaines dispositions du règlement d'assurance chômage annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 et autres mesures d'urgence liées au Covid-19.

Ce dispositif est complété par un arrêté du 22 juillet 2020 du ministre du travail (3) qui fixe le cadre temporel des dispositions précitées.

L'ensemble de ces mesures d'urgence s'appliquent aux employeurs publics qu'ils aient adhéré au régime d'assurance chômage ou qu'ils assurent eux-mêmes l'indemnisation des agents privés d'emploi.

1. Prolongation temporaire de la durée d'indemnisation et évolution de ses modalités de calcul

 Art. 9 §1^{er}, règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019

La durée d'indemnisation est fonction du nombre de jours travaillés. Cinq jours travaillés sont ainsi décomptés lorsque la période d'emploi s'étend sur l'intégralité d'une semaine civile. Si la période d'emploi est inférieure, c'est le nombre de jours travaillés qui est retenu dans la limite de cinq jours par semaine civile. Les jours situés en dehors d'une période pendant laquelle l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail doivent être déduits.

3 Arrêté du 22 juillet 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L.5421-2 du code du travail.

Il s'agit notamment des périodes d'arrêt maladie d'une durée supérieure à 15 jours.

Cette durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 182 jours calendaires dans le cadre d'une ouverture des droits ou d'un rechargement lorsque les droits sont épuisés (4).

Elle ne peut en outre pas excéder 730 jours calendaires, ce qui correspond à deux années pleines de droit à indemnisation. Elle est toutefois portée :

- à 913 jours calendaires pour les salariés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la fin du contrat de travail ;
- à 1095 jours calendaires pour les salariés de 55 ans et plus.

Mesures provisoires

■ Le dispositif de prolongation de la durée d'indemnisation s'applique aux demandeurs d'emploi qui ont épuisé leurs droits à indemnisation entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 (5).

4 Circulaire Unédic n°2019-12 du 1^{er} novembre 2019 relative au Règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019 issu du décret n°2019-797.

5 Pour les demandeurs d'emploi résidant à Mayotte et les artistes et techniciens intermittents du spectacle, voir les conditions spécifiques prévues par l'arrêté du 22 juillet 2020.

Cette prolongation intervient que les travailleurs involontairement privés d'emploi remplissent ou non, à la date à laquelle ils arrivent à l'épuisement de leurs droits, les conditions d'un rechargement de ces derniers. La durée de prolongation est fixée à :

- 92 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnisables⁽⁶⁾ au titre des mois de mars, avril et mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020 ;
- 61 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnisables au titre des mois d'avril et mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1^{er} avril 2020 et le 30 avril 2020 ;
- 31 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnisables au titre du mois de mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1^{er} mai 2020 et le 31 mai 2020.

Cette prolongation ne peut excéder 184 jours indemnisés supplémentaires.

.....
→ Art. 1^{er}, ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020
Art. 1^{er} à 4, décret n°2020-425 du 14 avril 2020
Art. 1^{er} et 2 de l'arrêté ministériel du 22 juillet 2020

■ Par ailleurs, d'autres mesures relatives au calcul de la durée d'indemnisation sont prévues pour les travailleurs involontairement privés d'emploi dont la fin du contrat intervient à compter du 1^{er} janvier 2021, à l'exception de ceux ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant cette date. Le nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 est en effet déduit du nombre de jours calendaires pris en compte pour déterminer leur durée d'indemnisation, à l'exception de ceux pendant lesquels l'intéressé a bénéficié d'un contrat de travail.

.....
→ Art. 7 I, décret n°2020-425 du 14 avril 2020

2. Assouplissements de la période de référence et de la durée minimale d'affiliation

 Art. 3, règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019

La période de référence d'affiliation (PRA) est la période pendant laquelle est recherchée la durée d'affiliation requise pour l'ouverture des droits. Les demandeurs

⁶ Il s'agit par exemple, des périodes d'arrêts maladie supérieure à 15 jours consécutifs.

d'emploi âgés de moins de 53 ans doivent justifier d'au moins 130 jours ou 910 heures travaillés au cours des 24 mois qui précèdent la privation d'emploi. Pour les travailleurs privés d'emploi de plus de 53 ans, la recherche s'effectue au cours des 36 mois précédant la perte d'emploi.

Mesures provisoires

■ Pour les travailleurs privés d'emploi à compter du 16 avril 2020, la période au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation requise pour l'ouverture d'un droit à l'allocation est allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020, portant ainsi la PRA à 27 mois (ou 39 mois pour ceux âgés de plus de 53 ans et plus).

L'allongement de la PRA concerne également la recherche de la durée d'affiliation requise pour le rechargement des droits.

.....
→ Art. 5, décret n°2020-425 du 14 avril 2020
Art. 5, arrêté ministériel du 22 juillet 2020

■ En outre, pour ceux dont la fin de contrat de travail intervient entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020, la durée d'affiliation minimale requise pour l'ouverture ou le rechargement d'un droit est portée à 88 jours ou 610 heures travaillés (au lieu de 130 jours ou 910 heures travaillés) au cours de la PRA, allongée dans les conditions précitées. Pour ces allocataires, la durée d'indemnisation minimale est ramenée à 122 jours calendaires (au lieu de 182 jours).

.....
→ Art. 7-1, décret n°2020-425 du 14 avril 2020

3. Prolongation du délai de forclusion

 Art. 7, règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019

Ce délai correspond à la période de 12 mois qui suit la perte d'emploi pendant laquelle le travailleur privé d'emploi doit s'inscrire comme demandeur d'emploi. Le terme de cette période est la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, le premier jour du mois au cours duquel la demande d'allocation a été déposée. Ce délai est allongé dans certaines situations ; c'est le cas par exemple des périodes de congé parental d'éducation lorsque l'intéressé perd son emploi pendant la période ou des journées d'interruption de travail ayant donné lieu au service des prestations en espèces de l'assurance maladie.

Mesures provisoires

.....
■ Le délai de forclusion est allongé du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020, à l'exception

de ceux pendant lesquels l'intéressé a bénéficié d'un contrat de travail.

→ Art. 7, II, décret n°2020-425 du 14 avril 2020
Art. 5, arrêté ministériel du 22 juillet 2020

4. Modalités temporaires de calcul du salaire journalier de référence (SJR)

 Art. 13, règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019


Pour déterminer le montant de l'allocation de retour à l'emploi, il est nécessaire d'établir le SJR qui correspond à la rémunération normale moyenne perçue par le travailleur involontairement privé d'emploi au cours de la période de référence. Celui-ci est égal au quotient du salaire de référence par le nombre de jours calendaires déterminé à compter du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence jusqu'au terme de cette période. Sont déduits de ce nombre les jours calendaires qui correspondent à des périodes pour lesquelles les rémunérations ne sont pas prises en compte. Il s'agit notamment des périodes de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption (7) ou des périodes d'accident du travail (8).

Mesures provisoires

■ Ces mesures concernent les salariés involontairement privés d'emploi dont le contrat de travail arrive à son terme à compter du 1^{er} janvier 2021, à l'exception de ceux ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant cette date. Ce dispositif temporaire prévoit que le nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et 31 mai 2020 est déduit du nombre de jours calendaires pris en compte pour fixer le SJR, à l'exception de ceux pendant lesquels l'intéressé a bénéficié d'un contrat de travail.

→ Art. 7, I, décret n°2020-425 du 14 avril 2020
Art. 5, arrêté ministériel du 22 juillet 2020

5. Suspension de la dégressivité de l'allocation de retour à l'emploi (ARE)

 Art. 17 bis, règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019

Depuis le 1^{er} novembre 2019, un coefficient de dégressivité de 0,7 s'applique pour les allocataires âgés de moins de 57 ans à compter du 183^e jour d'indemnisation. Lorsque

7 Art. 12 §3 du règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019.

8 Art. 9 §1 du règlement d'assurance chômage précité.

ce coefficient est appliqué, le montant de l'allocation journalière ne peut pas être inférieur à 84,33 euros. On signalera par ailleurs que ce dispositif n'est pas appliqué lorsqu'il conduit à porter le montant de l'indemnité journalière en dessous d'un plancher fixé à 59,03 euros.


Mesures provisoires

■ À compter du 16 avril 2020, le délai de 182 jours au terme duquel s'applique le coefficient de dégressivité est suspendu dans les conditions suivantes :

- pour les allocataires ayant un droit en cours à l'allocation ouvert avant le 1^{er} mars 2020, la durée de la suspension est de 306 jours calendaires ;
- pour les allocataires ayant un droit en cours à l'allocation ouvert après le 1^{er} mars 2020 et ceux qui bénéficient d'une ouverture de droits à compter du 16 avril 2020, la durée de suspension est égale au nombre de jours calendaires compris entre le point de départ de l'indemnisation et le 31 décembre 2020.

→ Art. 7, III, décret n°2020-425 du 14 avril 2020

6. Ouverture temporaire des cas de démissions légitimes

 Art. 2 §2 et §4, règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019
Art. 3, décret n°2020-741 du 16 juin 2020

Par dérogation au principe selon lequel seule une privation involontaire d'emploi permet de bénéficier d'une ARE, certains salariés démissionnaires sont toutefois assimilés à des salariés involontairement privés d'emploi lorsque leur démission revêt un caractère légitime. Il s'agit par exemple de la personne qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour occuper un nouvel emploi salarié ou non salarié.

Mesures provisoires

■ À titre temporaire, ont été introduits deux nouveaux cas de rupture volontaire du contrat de travail qui peuvent être assimilés à une perte involontaire d'emploi. La rupture du contrat de travail doit être intervenue avant le 17 mars 2020 en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée ou une activité à durée déterminée d'une durée d'au moins trois mois ou 455 heures, dès lors que cette reprise d'activité :

- soit s'est concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur a mis fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours à compter du 1^{er} mars 2020 ;

– soit n'a pu se concrétiser par une embauche effective, alors que celle-ci devait normalement intervenir à compter du 1^{er} mars 2020.

Dans le second cas, le demandeur d'emploi doit fournir une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration d'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée.

Ce dispositif s'applique aux décisions de prise en charge intervenant à compter du 16 avril et au plus tard, jusqu'au 31 mai 2020.

… Art. 9, décret n°2020-425 du 14 avril 2020

Art. 6, arrêté ministériel du 22 juillet 2020. ●

BIP



> Fonction Publique Territoriale : tout le statut, et plus encore

BIP : la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial

> Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

Des fiches mises à jour en permanence avec un accès direct aux textes de référence.

Les thèmes traités : le recrutement, la carrière (avancements, promotion interne, positions...), la mobilité, l'inaptitude physique, la déontologie, la rémunération, les agents contractuels...

Les fiches valeurs, indices et taux :

des données chiffrées pour la gestion de la paie

- Rémunération,
- Prestations d'action sociale,
- Cotisations et contributions,
- Allocations pour perte d'emploi.

> « Au fil de la doc », un journal d'actualité documentaire

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

- Revue de presse,
- Revue de livres,
- Signalement des documents parlementaires,
- Comptes rendus des séances du Conseil Supérieur de la FPT.

ACTUALITÉS

Un focus sur les éléments marquants de l'actualité statutaire (textes législatifs et réglementaires, jurisprudence...).

> Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents

Des textes annotés pour trouver la bonne référence juridique en quelques clics.

- Textes normatifs mis à jour (codes, lois, décrets, arrêtés...),
- Textes interprétatifs (circulaires, réponses ministérielles aux parlementaires...),
- Jurisprudence significative.

+ Une version numérique attractive et accessible ainsi qu'un moteur de recherche intuitif !



Rapport sur le renforcement de la négociation collective dans la fonction publique : les principales propositions

Dans le prolongement de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, une ordonnance devrait prochainement apporter d'importantes modifications au régime de la négociation collective dans la fonction publique, notamment en définissant les conditions dans lesquelles des accords collectifs pourront acquérir une véritable portée juridique et normative. Un rapport remis en mai dernier au gouvernement présente les principes sur lesquels pourrait reposer cette réforme (1).

L'article 14 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a habilité le gouvernement à prendre par ordonnances, dans un délai de quinze mois suivant sa publication, « *toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique* ».

Aux termes de ce même article, le gouvernement est notamment appelé dans ce cadre à :

- définir les autorités compétentes pour négocier,
- fixer les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation,

– définir les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques.

Un projet de loi de ratification devra ensuite être déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance ainsi prévue.

Bref rappel du contexte

En l'état actuel du droit, c'est l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui fixe les conditions de la négociation collective dans la fonction publique,

1 « Renforcer la négociation collective dans la fonction publique », avril 2020. La mission à l'origine du rapport est composée de Marie Odile Esch, membre du Conseil économique, social et environnemental, de Christian Vigouroux, Président de section

honoraire au Conseil d'État et de Jean Louis Rouquette, inspecteur général des finances. Sur ce thème, se reporter aussi à l'étude de Carole Moniolle consacrée aux accords collectifs dans la fonction publique, publiée dans le numéro des IAJ de juin 2020.

qui peuvent être présentées comme suit :

- Au niveau national, les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer à des négociations sur l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du gouvernement et des employeurs publics.

- À tous les niveaux, des accords collectifs peuvent aussi être conclus dans les domaines suivants :

- conditions et organisation du travail, télétravail,
- déroulement des carrières et promotion professionnelle,
- formation professionnelle et continue,
- action sociale et protection sociale complémentaire,
- hygiène, sécurité et santé au travail,
- insertion professionnelle des personnes handicapées,
- égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

- Les organisations syndicales appelées à participer à ces négociations doivent disposer d'au moins un siège dans les organismes consultatifs correspondant à l'objet et au niveau de la négociation.

- Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

- Un accord n'est valide que s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

C'est la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social qui a notamment ainsi défini, pour la première fois, des conditions de validité des accords collectifs

conclus dans la fonction publique. Mais cette loi, comme son exposé des motifs le précisait, ne confère aucune valeur juridique et contraignante aux accords conclus. Ceux-ci demeurent dépourvus de toute valeur normative et n'acquiescent pas « *force obligatoire* ». Ils s'analysent donc davantage comme des exposés d'orientations et d'intentions et leur valeur est celle d'un engagement moral et politique.

Pour reprendre la formule de certains auteurs, la loi du 5 juillet 2010 a « *défini les conditions de validité d'une norme qui reste à ce jour dépourvue de portée normative* » (2).

S'il est possible de contester devant le juge la validité de ces accords, au regard des règles posées par l'article 8 *bis* précité, le contenu de ces mêmes accords n'a par lui-même aucune portée juridique.

Cette absence de valeur juridique des accords conclus dans la fonction publique a notamment pour conséquences qu'ils ne font pas grief et que leur contenu ne peut être contesté devant le juge administratif, mais aussi qu'un requérant ne peut se prévaloir d'un droit à la mise en œuvre des stipulations qu'ils comportent. L'obstacle généralement mentionné à la reconnaissance d'une telle portée normative réside dans le principe en vertu duquel la situation des fonctionnaires ne peut être définie que par la loi ou des textes réglementaires : « *le fonctionnaire est, vis-à-vis de son administration, dans une situation statutaire et réglementaire* » (art. 4, loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Il s'agit donc d'une différence essentielle avec la situation des salariés privés pour lesquels le contrat, individuel ou collectif, occupe une place centrale dans la définition des règles qui leur sont applicables, aux côtés des dispositions législatives et réglementaires figurant dans le code du travail.

En pratique, la portée de la négociation collective dans la fonction publique ne doit toutefois pas être sous-estimée dans la mesure où de nombreux accords négociés au niveau national depuis le début des années 70, principalement dans les domaines de la rémunération et des carrières, ont trouvé leur traduction dans des textes législatifs ou réglementaires ayant permis leur mise en œuvre effective. Mais son impact sur la situation des fonctionnaires implique un acte, législatif ou réglementaire, que les autorités compétentes ne sont pas juridiquement tenues de prendre.

C'est donc désormais à un changement plus profond qu'appelle de ses vœux la loi de transformation de la fonction publique, en fixant comme objectif au gouvernement de définir les moyens d'une consécration juridique des accords collectifs dans la fonction publique, et donc d'accroître la part du fondement contractuel dans la définition des règles applicables aux agents publics.

Le rapport remis au gouvernement sur ce sujet se traduit par près d'une trentaine de propositions abordant tous les aspects de la question : contenu de la force obligatoire des accords, conditions de la négociation, conditions et champ d'application des accords, conditions de leur dénonciation, développement de la culture de la négociation, accompagnement méthodologique...

Ne seront présentées ici, succinctement, que certaines des analyses, recommandations et propositions issues de ce rapport.

2 Emmanuelle Marc et Yves Struillou, « la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique : une mutation inachevée du système des relations professionnelles », *Droit administratif*, novembre 2010.

La préservation des spécificités de la fonction publique

La mission considère que la consécration de l'opposabilité juridique des accords collectifs dans la fonction publique, « *innovation majeure* », et le développement souhaité de la négociation collective, doivent respecter tant le « *caractère statutaire de la situation des agents, qui limite le champ des questions susceptibles d'être régies par des accords collectifs* », que les « *devoirs et prérogatives spécifiques de l'autorité administrative dans le cadre des missions d'intérêt général dont elle a la charge* ». C'est pourquoi si la mission s'appuie souvent dans ses propositions sur des principes figurant dans le code du travail et applicables aux salariés de droit privé, elle veille en permanence à les articuler avec la prise en compte de ces spécificités de la fonction publique.

La négociation collective, outil de rénovation du principe de participation

Le rapport rappelle que le principe constitutionnel de participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail s'applique tant aux salariés privés qu'aux agents publics. Toutefois, il souligne que pour la fonction publique, ce principe a jusqu'à présent plutôt été mis en œuvre à travers le rôle des diverses instances consultatives (Conseils supérieurs, commissions administratives paritaires, comités techniques, etc.) mais moins à travers le développement de la négociation collective. Or, le droit international (Organisation internationale du travail (OIT), Union européenne..) incite au développement des accords collectifs comme outil de modernisation du dialogue social dans les administrations publiques.

La mission constate d'ailleurs la place croissante de cette négociation dans les relations de travail au sein des administrations publiques de la plupart des États membres de l'Union européenne. Au niveau national, la mission rappelle le long processus de reconnaissance et de promotion de la négociation collective dans la fonction publique, dont plusieurs rapports officiels ont vanté les mérites (3), jusqu'à la conclusion des accords de Bercy relatifs au dialogue social en 2008 qui inspireront la loi du 5 juillet 2010 relative au dialogue social. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ajouterait une étape essentielle à cette construction en consacrant la portée juridique des accords collectifs dans la fonction publique, ce qui devrait selon le rapport favoriser leur conclusion.

La faible place de la négociation collective dans la fonction publique

La mission constate que la loi du 5 juillet 2010 a produit peu d'effets sur le développement des accords collectifs dans la fonction publique, dont le nombre reste faible, même si plusieurs exemples de bonnes pratiques ont été recensés au niveau local, notamment dans la fonction publique territoriale. Elle dénombre seulement quatre accords conclus au niveau inter-fonctions publiques et relève le défaut de pilotage et de suivi de la conclusion de tels accords au sein de chaque fonction publique : « *Ni la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), ni la direction générale des collectivités locales (DGCL), ni la direction générale de l'offre de soins (DGOS)*

3 Livre blanc « Le dialogue social dans la fonction publique », Jacques Fournier (2002), rapports publics du Conseil d'État de 2003 et 2008, Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique de Jean-Ludovic Silicani (2008).

ne disposent de données relatives aux secteurs qu'elles supervisent ».

Parmi les explications de cette faiblesse des accords collectifs, la mission met en avant une « *insuffisante culture de la négociation qui n'a pas permis aux partenaires sociaux de s'approprier les possibilités ouvertes par la loi de 2010* ». Elle pointe aussi les « *pratiques ambiguës rencontrées en matière de mise en œuvre des accords* », comme celle consistant pour « *l'employeur à appliquer unilatéralement les termes d'un projet d'accord non valide, faute de majorité d'organisations syndicales signataires* ». Est notamment cité comme illustration « *emblématique* » le cas, au niveau national, du protocole d'accord inter-fonctions publiques PPCR. La mission considère aussi surtout que l'absence de portée normative des accords constitue un frein essentiel au développement de la négociation collective dès lors que les accords conclus « *n'engagent pas juridiquement les employeurs publics* ».

La reconnaissance de la portée normative des accords conclus

Le rapport indique tout d'abord que la perspective de conférer une valeur normative aux accords collectifs ne « *suscite pas d'opposition de principe des organisations syndicales (...)* dès lors que certaines précautions sont apportées, notamment le fait qu'il ne s'agit en aucun cas pour la mission de proposer de modifier le caractère statutaire et réglementaire du cadre applicable aux agents publics ». Cette évolution est même perçue par les organisations syndicales comme « *apportant aux démarches contractuelles une importante valeur ajoutée* » dans la mesure où elle permettrait à des agents ou des organisations syndicales de se prévaloir de ces accords devant une juridiction.

☞ **Pour mettre en œuvre cette innovation, la mission propose tout d'abord de « prévoir la possibilité pour la loi et les textes réglementaires de renvoyer à un accord collectif certaines de leurs conditions d'application ». À défaut d'accord, il serait prévu qu'il appartiendrait alors à l'autorité administrative normalement compétente de fixer les conditions d'application que l'accord collectif était appelé à définir par le texte législatif ou réglementaire.**

Les accords ainsi conclus seront juridiquement opposables et modifieront donc l'ordonnement juridique. Ils constitueront des « actes administratifs dotés d'effets juridiques, au même titre que les actes unilatéraux ». Comme ces derniers ils devront bien sûr respecter la hiérarchie des normes et le principe de légalité. Ils ne devront notamment pas porter atteinte aux principes d'égalité entre les agents publics, de continuité du service public et de mutabilité de l'action administrative « dont il résulte qu'une personne publique peut apporter unilatéralement, dans l'intérêt général, des modifications à ses contrats ». Dans ce cadre, les accords ne pourront pas non plus déroger aux « lois statutaires ».

Les accords conclus, au regard de leur objet, auront la qualité de contrats administratifs.

Ils pourront contenir « des clauses réglementaires, de portée générale, dont le non-respect par l'administration sera susceptible d'être sanctionné par le juge administratif ». Le rapport souligne alors que « les agents concernés, les organisations syndicales et, le cas échéant les usagers du service public, pourront ainsi se prévaloir des clauses réglementaires de ces accords, à l'appui d'un recours, s'agissant, par exemple, d'un litige portant sur la contestation d'une décision individuelle refusant de reconnaître un droit ou un avantage à un agent ».

Des personnes justifiant d'un intérêt à agir contre un accord pourront aussi en demander l'annulation au juge administratif « dans les mêmes conditions que pour les actes unilatéraux ».

La mission juge en revanche « juridiquement impossible – et en outre extrêmement inopportun – que les décisions individuelles (nomination, promotion, mutation,...) puissent faire l'objet d'accords juridiquement contraignants avec les organisations syndicales, ce qui n'exclut évidemment pas que les échanges sur de tels sujets puissent, comme c'est régulièrement le cas, avoir lieu ».

☞ **La mission propose que les futurs accords puissent comporter des clauses contraignant l'administration à agir dans un sens déterminé pour prendre des mesures matérielles.**

Elle cite comme exemples « des clauses prévoyant le renouvellement du matériel informatique du service, la mise en œuvre de certaines adaptations des postes de travail pour les personnes handicapées, ou le respect par l'employeur de certaines exigences en matière d'hygiène et de conditions de travail ». De telles clauses seraient alors également opposables et invocables devant le juge administratif.

Toutefois, la mission évoque aussi les limites à cette force obligatoire des accords collectifs dans la fonction publique. Elle « n'impliquera pas que l'autorité administrative puisse s'engager contractuellement à prendre des actes réglementaires unilatéraux déterminés ». La mission rappelle sur ce point que les principes qui régissent l'action des collectivités publiques « s'opposent à ce qu'une autorité investie d'un pouvoir réglementaire, à laquelle il revient d'exercer cette compétence dans l'intérêt général au regard des divers intérêts dont elle a la charge, s'engage, par la voie d'un contrat, à faire usage, dans un sens déterminé, du pouvoir réglementaire qui lui a été conféré ».

Le rapport mentionne toutefois une exception à ce principe, « lorsque l'administration elle-même prend des mesures réglementaires d'application des clauses du contrat ».

La mission rappelle aussi le nécessaire respect du principe de mutabilité de l'action administrative, « qui implique que l'administration puisse à tout moment modifier l'ordre juridique, si les circonstances le justifient, sans être contrainte par des engagements antérieurs qui y feraient obstacle » et qui s'oppose à ce qu'elle soit tenue par un engagement contractuel à prendre un acte réglementaire déterminé.

☞ **La mission confirme la condition tenant au caractère majoritaire de l'accord telle qu'elle figure à l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 (voir plus haut).**

Le niveau de la négociation

☞ **Le rapport propose que l'autorité compétente pour signer l'accord soit celle qui aurait été compétente pour prendre l'acte unilatéral ayant le même objet et que les accords devront en principe être portés devant le comité technique (futur comité social) que préside cette même autorité.**

Dans la fonction publique territoriale, les accords locaux seraient ainsi « en principe conclus au niveau de la collectivité concernée ». Elle envisage toutefois que les accords puissent également être conclus « au niveau des centres de gestion, en ce qui concerne les communes de moins de 350 agents pour lesquelles l'adhésion est obligatoire (...) dès lors que l'objet de l'accord porte sur une question relevant d'une mission attribuée au centre de gestion par le législateur ».

La mission avance aussi une piste de réflexion à propos des « difficultés à conclure des accords collectifs dans les petites communes, faute de

fonction RH suffisamment structurée mais aussi parfois d'organisations représentatives ». Elle évoque alors la possibilité que dans les matières où cette compétence n'a pas été attribuée au centre de gestion par la loi, une telle commune pourrait donner mandat à cet établissement pour négocier et conclure un tel accord doté d'effets juridiques. Le rapport souligne toutefois que dans cette hypothèse le maire ne pourrait être contraint juridiquement à appliquer l'accord, puisque cela reviendrait à le dessaisir de sa compétence et pourrait porter atteinte au principe de libre administration des collectivités locales. C'est pourquoi les centres de gestion ne pourraient se voir reconnaître qu'un rôle de « *facilitateur du dialogue social* » et ne se substituerait pas aux employeurs territoriaux.

Toujours pour la fonction publique territoriale, le rapport aborde aussi le niveau national de la négociation, pour lequel il envisage deux pistes de réflexion : reconnaître à la coordination des employeurs territoriaux(4) une capacité juridique pour conclure des accords, ou instituer un Centre national de coordination des centres de gestion, « *personne morale de droit public ayant comme mission principale d'être l'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics pour les centres de gestion* ».

Dans l'hypothèse où l'accord se substitue à un acte unilatéral relevant de la compétence d'un organe collégial (par exemple l'assemblée délibérante d'une collectivité locale ou le conseil d'administration d'un établissement public), la mission considère, afin de respecter cette compétence, que l'organe délibérant devra alors soit autoriser préalablement la conclusion

4 Cette coordination résulte d'une charte d'engagement du 13 septembre 2018 signée par le collège employeur du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, des associations d'élus locaux, le CNFPT et la Fédération nationale des centres de gestion.

5 Article L.2253-3 du code du travail

de l'accord, soit homologuer l'accord déjà signé pour que ce dernier entre en vigueur.

L'articulation entre les niveaux de négociation

☞ **La mission propose qu'un accord local puisse « soit préciser les conditions d'application d'un accord national soit y déroger, à la double condition que ce dernier prévoit expressément une telle possibilité et que l'accord local améliore l'économie générale de l'accord dans le respect de ses stipulations essentielles ».**

La nouveauté au regard de la rédaction actuelle de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 résiderait dans la possibilité de « *dérogation* » à l'accord national. Toutefois, une telle dérogation ne pourrait intervenir qu'à condition qu'elle soit autorisée par l'accord national et qu'elle soit plus favorable au regard de l'économie générale de celui-ci, conformément à l'« *amélioration* » déjà rendue possible à l'égard d'un accord supérieur par l'article précité. La mission ne retient en revanche pas la possibilité ouverte en droit du travail qui permet à un accord d'entreprise de déroger sous certaines conditions à un accord de branche y compris dans un sens moins favorable(5).

La consultation des instances représentatives sur les projets d'accord

☞ **Le rapport rend applicables aux accords collectifs les règles de consultation des instances représentatives des agents définies par les lois statutaires.**

La mission relève en effet que la plupart des thèmes ouverts à la négociation collective figurent parmi les attributions confiées par la loi aux comités techniques (et futurs comités sociaux). À ce titre, la consultation de

ces instances devra donc intervenir sur les projets d'accords. Le rapport souligne toutefois que « *la position émise par ces instances sur le projet d'accord ne pourra pas lier les parties* ».

Les thèmes de négociation

☞ **La mission propose de prévoir que les accords pourront être conclus sur les thèmes énumérés à l'actuel article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 (voir plus haut), qui seraient complétés par les nouveaux sujets suivants :** les modalités de mise en œuvre des régimes indemnitaires, les moyens dévolus aux organisations syndicales, l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services, la promotion de l'égalité des chances, de la diversité et de la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières, l'objet et le cadre juridique des négociations à venir, les conditions de rémunération des agents contractuels.

La mission n'a pas retenu l'option qui aurait consisté à poser le principe que des accords collectifs produisant des effets peuvent être conclus dans toute matière, sous réserve de certaines exceptions (liste « négative ») mais a préféré conserver le principe d'une liste de thèmes ouverts à la négociation, qu'elle propose donc toutefois d'élargir.

En tout état de cause, la mission rappelle aussi la nécessité de prévoir que des accords dotés d'effets juridiques ne pourront en aucun cas être négociés dans le domaine réservé à la loi ni sur les questions qui relèvent obligatoirement d'un décret en Conseil d'État ou d'un décret en conseil des ministres. Cette limite fait notamment obstacle à ce que des accords fixent les règles statutaires applicables aux agents publics, celles-ci relevant d'un décret en Conseil d'État : règles de recrutement, droit à rémunération après service fait, liberté syndicale, droit de grève, égal accès aux emplois

publics, égalité de traitement dans la carrière des fonctionnaires d'un même corps ou cadre d'emplois... Selon la mission, le domaine de la déontologie doit aussi être exclu du champ de la négociation dans la mesure où les enjeux correspondants « *sont susceptibles de mettre en cause les grands principes du service public (laïcité, continuité, neutralité...)* ».

Le rapport soulève par ailleurs une intéressante et délicate question à propos de l'articulation entre les accords collectifs et la définition des lignes directrices de gestion qui seront adoptées en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il ressort du dispositif légal et réglementaire relatif aux lignes directrices de gestion que leur fixation repose sur une compétence de l'autorité administrative et une consultation du comité technique (futur comité social). Il n'est ainsi pas prévu que la détermination de ces lignes directrices de gestion donne lieu à la conclusion d'accords collectifs, alors même que certaines des thématiques qu'elles doivent aborder font aussi partie du champ de la négociation collective, par exemple l'égalité professionnelle hommes-femmes ou la gestion des carrières. La mission juge alors utile une clarification des textes sur ce point et en l'état actuel du droit, recommande « *aux collectivités publiques que ces lignes directrices fassent l'objet avant le passage en comité social (...) d'une discussion et consultation approfondie avec les organisations syndicales* ».

Introduire une obligation de négociation

La mission juge opportun d'introduire sur certains sujets « *prioritaires* » une obligation de négocier selon une certaine périodicité. Elle cite à titre d'exemples la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. Une telle obligation nécessiterait cependant une modification de l'article 8 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 qui s'inscrirait toutefois difficilement dans le champ de l'habilitation à procéder par ordonnance prévue par la loi de transformation de la fonction publique. La mission propose donc que le principe de l'instauration d'une négociation obligatoire fasse lui-même l'objet d'une négociation préalable entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales. On indiquera qu'est aussi proposé d'accompagner la mise en place d'une telle négociation obligatoire par un droit d'initiative syndical pour provoquer l'ouverture d'une négociation en cas de carence de l'employeur.

Publication et contrôle de légalité

Dans la fonction publique territoriale, la mission estime que les accords conclus devront être soumis au contrôle de légalité du préfet lorsque les actes unilatéraux ayant le même objet doivent faire l'objet de ce contrôle. L'accord collectif devra aussi être publié dans les mêmes conditions que l'acte administratif unilatéral ayant le même objet.

Dénonciation, suspension et modification de l'accord

La mission préconise de poser la règle selon laquelle les futurs accords pourront être dénoncés sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois (inspiré du code du travail), sauf stipulation expresse contraire dans l'accord.

Elle prévoit cependant aussi la possibilité pour l'autorité administrative de dénoncer l'accord avec effet immédiat lorsque l'urgence et la continuité du service public le justifient. Au nom de cette même continuité, l'autorité administrative pourrait aussi simplement suspendre l'accord.

Les accords pourront être modifiés dans les mêmes formes et selon la même procédure que celles applicables à leur conclusion.

Afin de tenir compte des exigences du service public et notamment du principe de mutabilité, le rapport propose de permettre à l'autorité administrative ayant signé ou homologué l'accord de modifier celui-ci par un acte unilatéral sous réserve de l'avoir au préalable dénoncé, totalement ou partiellement. ●

Cette partie vous propose une sélection de ressources documentaires traitant des sujets d'actualité relatifs à la fonction publique territoriale et à son environnement.

Chaque thématique traitée est classée par type de documents : les textes, les documents parlementaires (projets de loi, rapports parlementaires, questions écrites), la jurisprudence, les chroniques de jurisprudence ainsi qu'une revue de presse.

LE POINT SUR...

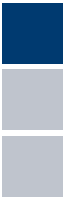
65	Covid-19
76	Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

83	Accès à la fonction publique
84	Agents contractuels
85	Agents de droit privé
85	Cadres d'emplois / Métiers territoriaux
87	Cessation de fonctions
89	Conditions de travail
89	Droits et obligations
92	Durée du travail
92	Formation
93	Indisponibilité physique
93	Instances nationales de consultation (CSFPT / CCFP)
94	Organismes de gestion et de formation de la FPT (CDG / CNFPT)
94	Positions
97	Protection sociale / Action sociale
98	Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature
99	Ressources humaines / Management

À LIRE ÉGALEMENT

101	Actualité des autres fonctions publiques
103	Aménagement du territoire
103	Commande publique
104	Covoiturage
104	Défenseur des droits
105	Discrimination
105	Documents administratifs / Communication
106	Engagement dans la vie locale
106	Egalité professionnelle
107	Finances publiques / Finances locales
108	Handicap
109	Hôpital public
109	Juridiction administrative
109	Qualité de vie au travail
110	RGPD / Open data
111	Versement transports



■ Covid-19

TEXTE

Loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire

(NOR : PRMX2013758L) JO n° 169, 10 juillet 2020, texte n° 1

Ce texte définit les conditions de sortie du régime de l'état d'urgence sanitaire, mis en place par la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 du 23 mars et prolongé le 11 mai 2020 pour une durée de deux mois. Jusqu'au 30 octobre 2020, le gouvernement peut, par décret pris sur le rapport du ministre chargé de la santé, dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la

propagation de l'épidémie de covid-19, prendre certaines mesures sur les déplacements, l'ouverture au public et les rassemblements. L'état d'urgence sanitaire est toutefois maintenu en Guyane et à Mayotte. La loi précise, par ailleurs, que la durée de conservation des données collectées dans le cadre des systèmes d'information instaurés pour lutter contre l'épidémie peut être prolongée.

Décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

(NOR : SSAZ2018127D) JO, n° 170, 11 juillet 2020, texte n° 23

Ce décret édicte les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de coronavirus-covid 19 dans le cadre de la sortie de l'état d'urgence sanitaire. Dans cette nouvelle phase, l'état d'urgence sanitaire est en vigueur uniquement en Guyane et à Mayotte. L'article premier précise «*qu'afin de ralentir la propagation du virus, les mesures d'hygiène définies en annexe 1 au présent décret et de distanciation sociale, incluant la distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes, dites "barrières", définies au niveau national, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance. Par ailleurs, les rassemblements, réunions, activités, accueils et déplacements ainsi que l'usage des moyens de transports qui ne sont pas interdits en vertu du présent décret sont organisés en veillant au strict respect de ces mesures. Pour rappel, aucun événement réunissant plus de 5 000 personnes ne peut se dérouler sur le territoire jusqu'au 31 août 2020. Les mesures édictées concernent, entre autres, l'organisation de rassemblements, réunions ou*

activités sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public, les transports, la mise en quarantaine et le placement à l'isolement, diverses dispositions concernant les établissements et les activités dont notamment les établissements d'enseignement, les commerces, restaurants, débits de boisson et hébergements ainsi que la reprise progressive de la vie culturelle et sportive». L'article 35 spécifie que les établissements définis par arrêté du Premier ministre assurant la formation professionnelle des agents publics peuvent accueillir des stagiaires et élèves pour les besoins de leur formation, lorsqu'elle ne peut être effectuée à distance. Enfin, le titre 6 contient les dispositions relatives aux mesures permettant de faire face à une reprise de la circulation du virus. Dans ce cadre, le préfet de département peut, dans les zones de circulation active du virus mentionnée à l'article 4 et aux seules fins de lutter contre la propagation du virus, prendre les mesures définies à l'article 50.

TEXTE

Décret n° 2020-911 du 27 juillet 2020 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

TEXTE

(NOR : SSAZ2019979D) JO, n° 184, 28 juillet 2020, texte n° 24

Ce décret modifie le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé. Il assouplit certaines restrictions liées à la crise sanitaire, notamment afin de faciliter la prochaine rentrée scolaire et universitaire. Le texte permet également la réouverture des foires et salons à compter du 1^{er} septembre 2020. Concernant les rassemblements, réunion ou activité sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public, l'article 3 précise « qu'à compter du 15 août 2020, le préfet de département peut accorder à titre exceptionnel des dérogations, après analyse des facteurs de risques ». L'article 14 modifie l'application des règles de distanciation dans les transports scolaires. Au sujet des établissements d'enseignement et des centres de loisirs sans hébergement, l'article 36 précise « que dans les établissements d'enseignement relevant des livres IV et VII du code de l'éducation, à l'exception de ceux mentionnés au deuxième alinéa, l'observation d'une distanciation physique d'au moins un mètre ou

d'un siège s'applique, entre deux personnes lorsqu'elles sont côte à côte ou qu'elles se font face, uniquement dans les salles de cours et les espaces clos et dans la mesure où elle n'affecte pas la capacité d'accueil de l'établissement ». Par ailleurs, « les collégiens, les lycéens et les usagers de l'enseignement supérieur devront porter un masque de protection lors de leurs déplacements et dans les salles de cours ainsi que dans tous les espaces clos lorsque la configuration de ces derniers ne permet pas le respect des règles de distanciation qui leur sont applicables ». Enfin, l'article 50 stipule que « dans les zones de circulation active du virus, le préfet de département ne pourra désormais suspendre l'accueil des usagers des écoles, collèges, CFA, lycées, services d'hébergement, d'accueil et d'activités périscolaires qui leur sont associés et établissements d'enseignement supérieur qu'après avis de l'autorité académique ». Dans ces mêmes zones, l'accueil dérogatoire des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire est élargi à ceux des personnels indispensables « à la continuité de la vie de la Nation ».

Arrêté du 22 juillet 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail

TEXTE

(NOR : MTRD2008788D) JO, n° 182, 26 juillet 2020, texte n° 27

Pris pour l'application de l'ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail, ce texte précise les mesures urgentes permettant de faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie quant aux demandeurs d'emploi indemnisés. À ce titre, il définit les règles de prolongation de la durée des droits

aux revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail. Il prévoit également l'allongement des périodes de référence au cours desquelles est recherchée la durée d'affiliation requise pour le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Enfin ce texte prévoit plusieurs dispositions diverses applicables aux bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Arrêté du 24 juillet 2020 modifiant l'arrêté du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

TEXTE

(NOR : SSAZ2019742A) JO, n° 181, 25 juillet 2020, texte n° 23

Ce texte contient différentes dispositions concernant le système de santé, pour faire face à l'épidémie de covid-19, dans le cadre de

la sortie de l'état d'urgence sanitaire. Il porte notamment sur les examens de détection du génome du SARS-CoV-2 et leur prise en charge

par l'assurance maladie sans prescription ainsi que sur la distribution de masques aux personnes à faibles ressources. Cet arrêté autorise les infirmiers diplômés d'État à réaliser le prélèvement d'échantillon biologique pour cet examen, permet, sous certaines conditions, à des étudiants en odontologie, en maïeutique et en

pharmacie, à des aides-soignants, ainsi qu'aux sapeurs-pompiers, aux marins-pompiers et aux secouristes des associations agréées de sécurité civile titulaires d'une formation adéquate aux premiers secours, de réaliser le prélèvement d'échantillon biologique pour cet examen.

Décret n° 2020-904 du 24 juillet 2020 fixant les conditions de réunion par téléconférence du conseil communautaire dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre

TEXTE

(NOR : TERB2005356D) JO, n° 181, 25 juillet 2020, texte n° 13

Ce décret fixe les conditions pérennes des réunions par téléconférence du conseil communautaire dans les communautés de communes, les communautés d'agglomération, les communautés urbaines et les métropoles pour l'application de l'article L. 5211-11-1 du code général des collectivités territoriales. Il prévoit la fixation préalable des lieux de réunion dans des conditions d'égalité de traitement des conseillers communautaires et métropolitains ainsi

que les adaptations nécessaires au déroulement de la séance publique. Le décret entre en vigueur le lendemain de la fin de l'application des dispositions provisoires de l'article 6 de l'ordonnance n° 2020-391 du 1^{er} avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de covid-19.

Décret n° 2020-884 du 17 juillet 2020 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

TEXTE

(NOR : SSAZ2018225D) JO, n° 175, 18 juillet 2020, texte n° 32

Ce décret modifie le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé qui édicte les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de coronavirus-Covid 19. Il précise que « toute personne de onze

ans ou plus porte un masque de protection dans les établissements de type L, X, PA, CTS, V, Y, S, M et, à l'exception des bureaux, W, ainsi que, s'agissant de leurs espaces permettant des regroupements, dans les établissements de type O, sans préjudice des autres obligations de port du masque fixées par le présent décret ».

Décret n° 2020-859 du 10 juillet 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

TEXTE

(NOR : SSAZ2017841D) JO, n° 170, 11 juillet 2020, texte n° 22

Ce décret permet de ne pas prendre en compte les arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes identifiées comme « cas contact » dans le calcul des durées maximales de versement des indemnités journalières et de ne pas leur appliquer de délai de carence. Il prévoit également une prise en charge intégrale par l'assurance maladie obligatoire des tests sérologiques prescrits aux personnels des services départementaux d'incendie et de secours pour le covid-19, quelle que soit l'indication. Par

ailleurs, il prolonge jusqu'au 31 juillet 2020 la prise en charge intégrale par l'assurance maladie obligatoire de la consultation complexe proposée suite au déconfinement aux personnes vulnérables et aux personnes atteintes d'une affection de longue durée. Enfin, il prolonge jusqu'au 31 décembre 2020 les dérogations aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, d'une part, pour les téléconsultations réalisées pour des patients présentant les symptômes ou atteints du covid-19,

s'agissant du respect du parcours de soins coordonné, de la connaissance préalable du patient et du nombre maximal de télé-expertises annuel pris en charge, et, d'autre part, pour les télésoins réalisés par des infirmiers

auprès de patients atteints du covid-19, s'agissant de la connaissance préalable du patient et de l'obligation de vidéotransmission du télé-suivi.

Arrêté du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

(NOR : SSAZ2018110A) JO, n° 170, 11 juillet 2020, texte n° 25

Ce texte contient différentes dispositions concernant le système de santé, pour faire face à l'épidémie de covid-19, dans le cadre de la sortie de l'état d'urgence sanitaire. Il porte notamment sur les produits hydro-alcooliques, la distribution de masques de protection aux

professionnels de santé, le fonctionnement des établissements de santé, la télésanté, les examens de biologie médicale, le traitement des données à caractère personnel du système de santé ainsi que la mise en quarantaine et le placement à l'isolement des malades.

Ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19

(NOR : SSAZ2014430R) JO n° 149, 18 juin 2020, texte n° 10

Ce texte a pour objet de proroger ou de préciser l'application de certaines dispositions des ordonnances prises sur le fondement de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. L'article 2 modifie l'ordonnance n° 2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants. L'article 3 modifie l'ordonnance n° 2020-313 du 25 mars 2020 relative aux adaptations des règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux. L'article 5 prolonge la prise en charge intégrale des actes de télémédecine jusqu'à une date précisée par

décret et au plus tard le 31 décembre 2020, afin d'en faciliter le recours et limiter les déplacements des patients dans les cabinets médicaux, et en conséquence de limiter encore les risques de propagation de la maladie. L'article 6 modifie d'une part les articles 11, 12 et 13 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, afin de prolonger la période faisant l'objet d'aménagement de délais pour tenir compte des conséquences de l'épidémie de covid-19 sur l'instruction par les caisses de sécurité sociale des demandes de reconnaissance d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

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

(NOR : PRMX2009367L) JO n° 149, 18 juin 2020, texte n° 1

Cette seconde loi d'urgence destinée à faire face à la crise sanitaire comporte de nombreuses dispositions relatives au droit social, à la commande publique, aux procédures pénales et à la fonction publique. De nombreuses habilitations à procéder par ordonnance ont été transformées en mesures législatives directes. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face

à l'épidémie de covid-19 et prorogé par l'article 1^{er} de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions n'est pas prise en compte (art. 19 modifiant, notamment, le II de l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Cette disposition est applicable à compter du 12 mars 2020. Il est dérogé à la règle de remboursement de la mise à disposition auprès de l'un des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier

TEXTE

TEXTE

1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, lorsqu'elle est prononcée pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire et en lien avec la gestion de cette crise sanitaire (art. 20 modifiant le II de l'article 61-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Par ailleurs, le gouvernement présente au Parlement, avant le 15 septembre de chaque année, un rapport sur les actions menées sur le champ du financement des établissements de santé qui précise, notamment, la valorisation des mises à disposition sans remboursement d'agents publics auprès d'établissements publics de santé effectuées dans le cadre du

statut général de la fonction publique et détaille le coût de ce dispositif pour les employeurs publics (art. 20 modifiant l'article L. 162-23-14 du code de la sécurité sociale). Enfin, dans la fonction publique, le médecin de prévention peut procéder à des tests de dépistage du covid-19, selon un protocole défini par arrêté. L'expérimentation visant à titulariser des personnes handicapées en contrat d'apprentissage est prolongée d'un an. Tel est aussi le cas pour le détachement de personnels handicapés sur un cadre d'emplois de niveau supérieur (art. 21 modifiant, notamment, les articles 91 et 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019).

Décret n° 2020-762 du 22 juin 2020 modifiant le décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

TEXTE

(NOR : CPAF2014374D) JO n° 154, 23 juin 2020, texte n° 12

Afin de tenir compte des conséquences de la crise sanitaire, ce décret permet d'adapter les voies d'accès à la fonction publique conduisant à supprimer des épreuves orales ou à les remplacer par des épreuves écrites. Il prévoit les conditions dans lesquelles les candidats aux concours internes peuvent être admis à

concourir en cas de report de ces concours. Il étend le recours à la visioconférence à l'organisation de certains recrutements au tour extérieur, au recrutement des personnels hospitalo-universitaires titulaires et contractuels ainsi qu'aux concours d'accès aux cycles préparatoires de la fonction publique.

Décret n° 2020-754 du 19 juin 2020 prorogeant certaines situations transitoires et procédures affectées par la propagation de l'épidémie de covid-19

TEXTE

(NOR : INTD2009986D) JO n° 151, 20 juin 2020, texte n° 15

Ce décret proroge les dispositions transitoires applicables aux agents privés de sécurité privée intervenant au sein des zones relevant du III de l'article R. 613-3 du code de la sécurité intérieure ainsi que celles applicables aux agents de police municipale afin de maintenir le niveau des dispositifs de sécurité auxquels ces agents concourent et de leur permettre de ne pas perdre le bénéfice du délai stratégique dont ils disposaient avant la crise sanitaire pour se mettre en conformité avec le droit commun.

Il proroge également pour une durée de six mois les cartes professionnelles délivrées sur le fondement des articles L. 612-20 et L. 622-19 du code de la sécurité intérieure qui arrivent à échéance entre la période mentionnée au I de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période et le 31 décembre 2020.

Décret n° 2020-759 du 21 juin 2020 modifiant le décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

TEXTE

(NOR : SSAZ2015588D) JO n° 153, 22 juin 2020, texte n° 1

Ce texte modifie le décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Il porte notamment sur les transports de passagers

et scolaires, les établissements scolaires et les établissements d'enseignement artistique. Par ailleurs, le 11^o de l'article 1^{er} relève l'obligation de porter un masque des candidats à un concours ou un examen lorsqu'ils sont assis.

Décret n° 2020-724 du 14 juin 2020 modifiant le décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

TEXTE

(NOR : SSAZ2014912D) JO, n° 146, 15 juin 2020, texte n° 1

Ce décret édicte les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de coronavirus-Covid 19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et modifie le décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Dans cette nouvelle phase du déconfinement, l'ensemble de la France passe en « zone verte », à l'exception de Mayotte et de la Guyane. De façon générale, le respect des gestes barrière et de la distanciation physique doit rester rigoureux et la limitation des regroupements à 10 personnes dans l'espace public est

maintenue. Par dérogation aux dispositions du I et sans préjudice de l'article L. 211-3 du code de la sécurité intérieure, les cortèges, défilés et rassemblements de personnes, et, d'une façon générale, toutes les manifestations sur la voie publique, mentionnés au premier alinéa de l'article L. 211-1 du code précité sont autorisés par le préfet de département si les conditions de leur organisation sont propres à garantir le respect des dispositions de l'article 1^{er} du présent décret. Les mesures concernent les conditions d'accueil dans les établissements de la petite enfance, les écoles et les collèges.

Décret n° 2020-711 du 12 juin 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'État dans le cadre de l'épidémie de covid-19

TEXTE

(NOR : SSAH2013896D) JO, n° 144, 13 juin 2020, texte n° 13

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

et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes rattachés à un établissement public de santé, particulièrement mobilisés dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19. Cette prime exceptionnelle est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu en application de la loi précitée. Les publics concernés sont les agents publics et les apprentis relevant des établissements précités.

Décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire

TEXTE

(NOR : COTB2003661D) JO, n° 145, 14 juin 2020, texte n° 60

Ce texte a pour objet de mettre en œuvre des dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19. Afin de concilier les objectifs de conservation des droits à congés acquis par les agents et de continuité du service public après la période de confinement, le présent décret déroge, à titre temporaire,

aux dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale et fixe, pour l'année 2020, à soixante-dix le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps. Ce texte concerne les agents publics de la fonction publique territoriale, autres que ceux relevant des régimes d'obligations de service.

TEXTE

Instruction interministérielle n°DGS/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/DGEC/2020/82 du 29 mai 2020 relative à la gestion des épisodes de canicule durant la prochaine saison estivale dans un contexte de pandémie covid-19

(NOR : SSAP2013320J) Site de Maire-Info, 6 juillet 2020. - 15 p.

La présente instruction reconduit les dispositions de l'instruction interministérielle du 22 mai 2018 relative au plan national canicule (PNC) 2017, repris en 2018 et 2019. Elle précise les adaptations des mesures du plan national canicule à mettre en œuvre dans un contexte d'épidémie de covid-19.

En annexes :

1 - Mesures de gestion des vagues de chaleur en cas de déclenchement de la vigilance météorologique rouge,

2 - Recommandations en termes d'organisation d'un espace collectif rafraîchi à destination des collectivités territoriales en période de pandémie covid-19,

3 - Mesures de gestion en cas de concomitance d'une vague de chaleur et d'un pic de pollution atmosphérique en période de pandémie covid-19,

4 - Rappels concernant les populations vulnérables à la chaleur.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 28907 du 28 avril 2020 relative au droit de retrait

JO Assemblée Nationale, 9 juin 2020. - p. 4051

M. Guy Bricout interroge Madame la ministre de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales sur les conditions dans lesquelles les personnels des collectivités locales peuvent organiser « leur droit de retrait » et quels types de services sont concernés dans le cadre de la crise sanitaire liée au Coronavirus. La réponse ministérielle précise que pour les collectivités qui en disposent, le plan de continuité de l'activité (PCA) a pour objet, en période de crise, d'assurer le maintien des activités indispensables en déterminant les agents devant être impérativement présents physiquement ou en télétravail lorsque l'activité le permet. Certaines collectivités ont été amenées, dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19, à mettre en place la continuité des services essentiels alors même qu'elles ne disposaient pas de PCA. En effet, l'autorité territoriale dispose du pouvoir de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité afin d'assurer le fonctionnement des services publics (CE, 7 février 1936, Jamart). En vertu des pouvoirs hiérarchique et disciplinaire, l'autorité territoriale peut ainsi réglementer les modalités d'organisation et de fonctionnement du service dont elle a la charge, tant au regard des agents que des usagers. Le PCA peut donc être adapté pour organiser la reprise d'activité. Dans ce cadre, la reprise progressive des activités par les agents territoriaux

ne nécessite aucune disposition particulière. Dans le cadre de la reprise progressive d'activité et pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, sous réserve de toute évolution sur ce point, il convient de tenir compte de la situation des agents fragiles, selon les critères définis par le Haut conseil de la santé publique, et de ceux gardant leur (s) enfants (s) de moins de 16 ans, n'ayant aucun autre moyen de garde, qui restent en autorisation spéciale d'absence, en l'absence de toute possibilité de télétravail. L'autorité territoriale devra veiller à mettre en œuvre, dans le cadre de la reprise progressive de l'activité, l'ensemble des mesures fixées par les autorités compétentes afin de veiller à la santé des agents (aménagement des locaux et des conditions d'accueil, distanciation physique, gestes barrières, masques, gel hydroalcoolique...). En toutes circonstances, le chef de service doit être à même de justifier qu'il a pris toutes les mesures de protection adéquates pour la santé de son personnel. À ce titre, les fiches de prévention « métiers » destinées aux employeurs face au risque épidémique pourront utilement aider les collectivités s'agissant des conditions de reprise de l'activité.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-compétences/protéger-les-travailleurs/articlefiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaires-et-les-employeurs>

Question écrite n° 15362 du 16 avril 2020 relative à la possibilité de versement par les municipalités d'une prime exceptionnelle à leurs agents

JO Sénat, 11 juin 2020.- p. 2697

M. Jacques-Bernard Magnier attire l'attention de M. le ministre de l'Intérieur sur le fait que certaines municipalités souhaitent verser une prime exceptionnelle à leurs agents qui, en cette période de pandémie, se dévouent pour la sécurité sanitaire de leurs administrés. La réponse ministérielle rappelle que la prime, instituée par l'article 11 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, permet de reconnaître le surcroît d'activité de certains

agents, fonctionnaires et agents contractuels, pendant la période d'état d'urgence sanitaire. Elle précise que les organes délibérants des collectivités pourront décider d'instituer cette prime et en fixer le montant, en application du principe de libre administration. Financée par chaque employeur, cette prime concerne toutes les collectivités et sera exclusive de toute autre prime exceptionnelle instituée dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la mission d'information sur l'impact, la gestion et les conséquences dans toutes ses dimensions de l'épidémie de Coronavirus-Covid-19

Rapport d'information de l'Assemblée nationale, n° 3053, 3 juin 2020.- 164 p.

La mission d'information sur «*l'impact, la gestion et les conséquences dans toutes ses dimensions de l'épidémie de Coronavirus-Covid-19*» a remis ses conclusions. Le rapport dresse un panorama des conséquences de la crise

sanitaire dans une multitude de domaines : réponse des pouvoirs publics, mobilisation des scientifiques, rôle de contrôle du Parlement, mesures économiques...

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

Le « jour d'après » managérial

La Lettre du cadre territorial, n° 539, juin -juillet 2020, pp. 36-39

Le cabinet Cap Nova a organisé des rencontres de cadres territoriaux afin d'échanger sur les conséquences du confinement, sur leurs pratiques managériales et sur la façon dont ils envisagent l'avenir. Même s'ils s'accordent tous à dire que la crise a été vécue comme «*un formidable accélérateur de transformation*», notamment en termes d'organisation (télétravail, horaires décalés, outils numériques...), les managers s'interrogent sur la pérennisation de ce mode de fonctionnement.

Les équipes sont, quant à elles, globalement satisfaites de la nouvelle responsabilité et de l'autonomie apportées par une nouvelle façon de manager plus directe. En revanche, des difficultés liées notamment à la charge de travail, à l'appropriation des outils numériques et au manque de moyens techniques, ressortent de ce bilan. Les cadres mettent ainsi en garde contre les «*inégalités créées dans les relations interpersonnelles et dans le lien au digital*». Il faudra être vigilant lors de la reprise d'activité.

Protocole national de sortie du déconfinement phase 3 – à compter du 22 juin 2020 : secteur des transports

Secrétariat d'État chargé des transports, 2020.- 36 p.

Le protocole national de sortie du déconfinement dans le secteur des transports dresse dans un premier temps un bilan des phases 1 et 2 du confinement. Puis sont déclinées des mesures concernant les axes suivants : assurer les mobilités du quotidien, permettre la reprise des activités touristiques, assurer le transport scolaire, accompagner la reprise du trafic de marchandises. Il est par ailleurs rappelé que le port du masque reste obligatoire pour les voyageurs de plus de 11 ans comme pour les personnels dans

l'ensemble des transports collectifs. Au sujet de la distanciation physique, les règles sont souples et visent à rechercher «*la meilleure distanciation possible*». Le gouvernement recommande toujours l'usage le plus important possible du télétravail, et encourage d'éviter «*le recours massif à la voiture individuelle non pour des raisons sanitaires mais environnementales*». En annexe du protocole, le gouvernement publie 12 fiches consacrées à chacun des modes de transport dont les transports urbains et régionaux.

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés*Ministère du Travail, 2020.- 19 p.*

Ce protocole national de déconfinement a pour objectif d'aider et d'accompagner les entreprises et les associations à reprendre leur activité tout en assurant la protection de la santé de leurs salariés grâce à des règles universelles. Cette version du 24 juin 2020 se substitue à la version mise en ligne le 3 mai 2020, mais également aux 90 guides et fiches métiers co-élaborés par le ministère du Travail, les autorités sanitaires, les branches professionnelles et les partenaires sociaux. Précisant la doctrine générale de protection collective que les employeurs du secteur privé doivent mettre

en place, ce protocole est divisé en six parties et apporte des précisions relatives :

1. aux modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social,
2. aux mesures de protection des salariés,
3. aux équipements de protection individuelle (EPI),
4. aux tests de dépistage,
5. au Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés,
6. à la prise de température.

REVUE DE PRESSE

La responsabilité des décideurs locaux dans la tourmente de la crise sanitaire covid-19*La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 20, 18 mai 2020.- pp. 2-4*

Dans le contexte de crise sanitaire de covid-19, les parlementaires ont souhaité faire évoluer les dispositions relatives à la responsabilité pénale en matière d'infraction non intentionnelle des élus locaux et des collectivités territoriales. Les débats parlementaires sur ce régime de responsabilité ont participé à la montée de l'inquiétude des élus et à la baisse de confiance des citoyens à leur rencontre. Pourtant, le risque que leur responsabilité soit engagée sur le plan administratif et devant

le juge pénal est limité dès lors qu'ils ont respecté les obligations législatives et réglementaires en vigueur au moment des faits. *« Les nombreuses précautions sanitaires prises, l'absence d'un lien de causalité certain et la limitation apportée aux pouvoirs du maire devraient suffire à neutraliser l'existence d'une faute caractérisée devant le juge pénal, sans qu'il ne soit besoin d'ajouter la confusion et la défiance à la crise. »*

REVUE DE PRESSE

La responsabilité pénale du maire en cas de menace sanitaire*La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 24, 15 juin 2020.- pp. 35-40*

Face à une menace sanitaire, le maire reste titulaire de pouvoirs de police spéciale. En cas de manquement, d'agissements inadaptés ou insuffisants, ce dernier s'expose au risque pénal. Pour se défendre, il dispose seulement des causes de droit commun d'exonération

ou d'atténuation de la responsabilité pénale. Après avoir défini les infractions susceptibles d'être retenues à l'encontre des maires, l'auteur expose les types d'exonération dont ils disposent pour atténuer cette responsabilité.

REVUE DE PRESSE

Retraites et covid-19 : point de situation : séance plénière du COR*Conseil d'orientation des retraites (COR), 2020.- 65 p.*

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a publié un point de situation *« provisoire »*, sur la situation des comptes du système de retraite en France au sortir de la phase de confinement, lié à l'épidémie de Coronavirus Covid-19. Selon cette estimation, le déficit du système de retraites français devrait

approcher les 30 milliards d'euros en 2020, en raison de la crise du covid-19. Cette dégradation du déficit s'explique par la chute des recettes (- 25,7 milliards) liée à *« l'arrêt de pans entiers de l'économie »*, qui n'est pas compensée par une baisse des dépenses de 500 millions d'euros, due à la mortalité plus forte ces

dernières semaines chez les personnes âgées. Par ailleurs, le COR précise « *que le solde des régimes des salariés du privé s'établirait à - 24,8 milliards d'euros, contre - 2,4 milliards d'euros en novembre 2019, ceux des non-salariés*

de 900 millions d'euros, contre 200 millions d'euros en novembre 2019 et les comptes des régimes spéciaux (RATP, SNCF...) et ceux de la fonction publique sont bien plus préservés».

REVUE DE PRESSE

Un nouveau calendrier pour les concours et examens professionnels

Maire-Info, 9 juin 2020.- 2 p.

Dans le contexte de l'épidémie du covid-19, les centres de gestion ont été amenés à prendre des mesures exceptionnelles concernant l'organisation des concours et des examens professionnels. La Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) a ainsi élaboré un nouveau calendrier des concours et examens

professionnels, en prévoyant différentes options en fonction des opérations prévues dans les prochains mois. Concernant les épreuves qui n'ont pas pu se dérouler de mars à juin 2020, un nouveau calendrier a été fixé « *en tenant compte de l'évolution de l'épidémie et des protocoles sanitaires à mettre en place*».

REVUE DE PRESSE

La reprise d'activité : mesurer les impacts RH

Paris : Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), 2020.-24 p.

La Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) rappelle que « *chaque agent doit être placé dans une situation administrative correspondant à ses contraintes professionnelles, médicales ou personnelles* ». Elle apporte un éclairage sur les règles RH qui s'appliquent

dans le cadre de la reprise d'activité des agents territoriaux notamment en matière de gestion des temps de travail, de télétravail, de rémunération, de prime, de droit de retrait, de gestion des congés et des RTT, des recrutements, des carrières...

REVUE DE PRESSE

La reprise d'activité : l'organisation des réunions

Paris : Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), 2020.-9 p.

Cette note a pour objectif d'aider les employeurs territoriaux à organiser des réunions de travail tout en limitant les risques sanitaires. Sont

concernées les réunions des conseils municipaux ou communautaires ainsi que celles des instances paritaires ou médicales.

REVUE DE PRESSE

Covid-19 et prévention des RPS : faire face à une situation inédite dans sa durée

Site internet de l'ANACT, 2 juin 2020

Dans le cadre de la crise sanitaire du covid-19 et de la reprise progressive d'activité, ce dossier liste des points de vigilance à surveiller en matière de prévention des risques psychosociaux. En effet, dans le cadre de la continuité ou de la reprise de l'activité, il est nécessaire de prendre soin des personnes, de permettre à chacun de faire un travail de qualité et d'éviter un cercle vicieux entre dégradation des conditions de travail et de la production. Dans ce contexte, la prévention consiste à tenir compte

des préoccupations individuelles, à réguler la charge de travail des équipes, à développer les relations interpersonnelles et le collectif de travail ainsi qu'à donner du sens et de la reconnaissance au travail. Enfin, en complément, il est nécessaire de construire un processus d'alerte et de prise en charge des situations individuelles ou interindividuelles difficiles, via les managers, le service RH, les représentants du personnel et les services de santé au travail.

REVUE DE PRESSE

Le management est-il mort ? L'avenir des « RH » à l'ère du télétravail

Cédric Bruguère, Paris : Fondation Jean Jaurès, 2020.-27 p.

La crise de la covid-19 a bouleversé le monde du travail, et risque de l'impacter durablement

à travers l'accélération soudaine du télétravail et la reconnaissance nécessaire à apporter aux

salariés en première ligne durant la crise. Face à ces nouveaux enjeux, comment le management doit-il s'adapter ? Les managers et autres « RH » servent-ils encore à quelque chose quand les salariés sont chez eux derrière leur écran ?

Consultant en ressources humaines, Cédric Bruguère formule 10 propositions pour réinventer le management à l'ère de la distanciation sociale.

REVUE DE PRESSE

Manager dans un contexte de post-crise covid-19 : comment anticiper et accompagner ses équipes et la reprise de l'activité

Paris : Ministère de l'Action et des comptes publics, 2020.-19 p.

La crise sanitaire du COVID-19 a bouleversé les organisations et mis à l'épreuve les collectifs de travail. En période de déconfinement progressif, l'enjeu des administrations est d'organiser et d'accompagner le retour au travail des agents après plusieurs semaines de confinement. Une transition qui implique d'échanger sur le vécu des agents et sur les enseignements qui peuvent être tirés de cette période spécifique. Ce guide a pour vocation de permettre aux services des ressources humaines et aux managers d'accompagner les collectifs

de travail dans cette transition en proposant une approche en quatre temps :

- Préparer la reprise opérationnelle, dans le mois précédent le début du déconfinement,
- Libérer la parole et reconstruire les échanges au moment de la reprise,
- Organiser le retour d'expérience pour progresser et mieux anticiper, 2 à 3 semaines après la reprise,
- Retenir l'essentiel et l'inscrire dans un projet de service co-construit, durant les mois suivants.

REVUE DE PRESSE

L'entretien de reprise s'avère incontournable

La Gazette.fr, 4 juin 2020.- 2 p.

Dans le cadre de la crise sanitaire du covid-19, les collectivités territoriales organisent le déconfinement de leurs agents. Elles doivent prendre le temps de recueillir la parole des

agents afin de ne pas fragiliser leur collectif de travail. Cet article liste différents guides/ outils mis à leur disposition pour notamment organiser un entretien de pré-reprise.

REVUE DE PRESSE

Un déconfinement à pas comptés dans les services

La Gazette des communes, n°22, du 8 au 14 juin 2020.-pp. 6-8

Les collectivités ont adapté leur reprise d'activité de façon progressive, un mois après l'annonce du déconfinement. Selon Johan Theuret, directeur général adjoint chargé du pôle ressources humaines de la ville et de la métropole de Rennes, la priorité reste la progressivité pour être en mesure d'assurer la protection des usagers et des agents. Par ailleurs, le retour de tous les agents étant étroitement lié à la

réouverture des établissements scolaires, les services des ressources humaines doivent anticiper au mieux les besoins des services et les effectifs disponibles. Selon de nombreux directeurs des ressources humaines, les clés d'un déconfinement réussi sont l'instauration d'un dialogue social fort et d'une communication interne adaptée pour accompagner les agents dans cette reprise.

■ Réforme de la fonction publique

Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

TEXTE

//////
(NOR : COTB1934353D) JO, n° 158, 27 juin 2020, texte n° 30

Ce décret est pris pour l'application de l'article 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il fixe les modalités de mise en œuvre de la

contribution du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) aux centres de formation des apprentis fixée par l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 à 50% des frais de formation des apprentis employés par les collectivités locales et les établissements publics en relevant.

Arrêté du 26 juin 2020 pris pour l'application de l'article 3 du décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

TEXTE

//////
(NOR : COTB2013987A) JO, n° 158, 27 juin 2020, texte n° 31

Cet arrêté fixe le montant prévu à l'article 3 du décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant à 25 millions d'euros pour l'année 2020. Ce montant est révisé avant le 15 mai de chaque année. Sous réserve de la signature de la convention prévue au premier alinéa de l'article 3 du décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 précité, lorsque le montant total annuel des

dépenses acquittées par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) au titre de la contribution au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements en relevant est supérieur au montant fixé à l'article 1^{er} du présent arrêté, l'institution nationale mentionnée à l'article L. 6123-5 du code du travail verse au CNFPT des fonds d'un montant égal à la différence entre le montant des dépenses annuelles acquittées par le CNFPT au titre de cette contribution et le montant fixé à l'article 1^{er} du présent arrêté.

Décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

TEXTE

//////
(NOR : CPAF2001061D) JO, n° 144, 13 juin 2020, texte n° 20

Ce décret est pris en application de l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans sa rédaction résultant de l'article 76 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne

morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial. Le Chapitre II traite des dispositions relatives à la fonction publique territoriale et précise les modalités d'information du fonctionnaire concerné, les conditions du renouvellement du détachement d'office, la fixation de la rémunération et les règles régissant la fin du détachement.

TEXTE

Décret n° 2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux en application des articles L. 412-55 et L. 412-56 du code des communes*(NOR : COTB2003661D) JO, n° 145, 14 juin 2020, texte n° 59*

Pris pour l'application de l'article 44 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce décret fixe les conditions dans lesquelles les fonctionnaires territoriaux des cadres d'emplois de la police municipale font l'objet d'avancement ou de promotion en cas d'acte de bravoure,

de blessure grave ou de décès dans le cadre de l'exercice de leurs missions. Les 3 articles de ce décret modifient les dispositions concernant les agents de police municipale, les chefs de service de police municipale et les directeurs de police municipale.

REVUE DE PRESSE

La loi « Transformation de la fonction publique » : 1 an après son adoption*Ministère de l'Action et des comptes publics, 2020.- 12 p.*

Le ministère de l'Action et des Comptes publics et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont présenté, le 10 juin 2020, un premier bilan de l'application de la loi de transformation de la fonction publique. Selon ce bilan d'étape, «*la quasi-totalité des dispositions phares de la loi est aujourd'hui entrée en vigueur*». Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des

Comptes publics, Olivier Dussopt, estime que 80 % des textes d'application ont été pris, au 1^{er} juin 2020. Parmi les principaux textes encore attendus figurent notamment, les décrets sur la création des comités sociaux, l'ordonnance sur le dialogue social de proximité ou l'ordonnance sur la protection sociale complémentaire.

REVUE DE PRESSE

Tout sur la fonction publique de janvier à juin 2020*Association des Maires de France, 2020.- 8 p.*

L'Association des maires de France (AMF) propose une présentation synthétique des derniers décrets pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui concernent la fonction publique territoriale. Cette note détaille

également les mesures dérogatoires prises pendant la crise sanitaire et rappelle les principaux décrets publiés au second semestre 2019 (lignes directrices de gestion, nominations équilibrées, recrutement de contractuels, rupture conventionnelle...).

REVUE DE PRESSE

La rupture conventionnelle bientôt inconstitutionnelle ?*La Gazette.fr, 17 juillet 2020.- 2 p.*

À la demande du Syndicat des agrégés de l'enseignement supérieur (SAGES) et du Syndicat national des collèges et des lycées (SNCL), le Conseil d'État a renvoyé au Conseil constitutionnel, dans une décision du 15 juillet 2020, une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) visant le dixième alinéa du I de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cette QPC a été soulevée dans le cadre d'une requête tendant à

l'annulation pour excès de pouvoir du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Pour les deux syndicats, la possibilité pour le fonctionnaire d'être assisté durant la procédure de rupture conventionnelle par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix, méconnaîtrait le principe d'égalité et les droits proclamés au sixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Fonction publique : le gouvernement dévoile les contours du rapport social unique*Acteurs publics, 17 juillet 2020.- 3 p.*

Cet article présente le projet de décret qui vise à l'application de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction et qui prévoit qu'un rapport social unique, regroupant les données servant à l'établissement des lignes directrices de gestion, soit élaboré chaque année et présenté devant les comités sociaux. Ce projet de texte précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport que

chaque administration devra produire à partir de 2021 et fixe également les règles de construction et de mise à disposition des bases de données dont seront issus les indicateurs présentés dans ces rapports. Chaque administration rassemblera l'analyse des principales données quantitatives et indicateurs portant sur les caractéristiques des emplois et sur la situation des agents publics.

Exclusif : le projet de décret sur la prime de précarité de la fonction publique*Acteurs publics, 11 juillet 2020.- 3 p.*

Cet article présente le projet de décret qui détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique, créée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il fixe notamment à deux Smic le plafond de rémunération permettant à certains agents

contractuels de bénéficier de cette indemnité. Son montant s'élèvera quant à lui à 10 % de la rémunération brute globale versée à l'agent public pendant son contrat. Cette indemnité de fin de contrat sera due par tous les employeurs publics au titre des contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2021.

Exclusif : ce que le gouvernement veut mettre dans son ordonnance sur la négociation collective dans la fonction publique*Acteurs publics, 29 juin 2020. - 4 p.*

Cet article analyse les principales mesures que le gouvernement souhaite retenir dans son projet d'ordonnance relative à la négociation collective dans la fonction publique. Prise en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, cette ordonnance doit consacrer l'opposabilité juridique des accords collectifs dans la fonction publique mais également en

favoriser la conclusion. Les principales mesures retenues sont issues du rapport de la mission sur la négociation collective remis au gouvernement le 25 mai 2020 comme la possibilité de déroger à un accord national, le maintien de la règle de l'accord majoritaire et l'élargissement des thèmes susceptibles de faire l'objet d'accords opposables.

Indemnisation du chômage : les règles changent !*La Gazette.fr, 18 juin 2020.- 4 p.*

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié le régime de l'assurance chômage des agents publics privés d'emploi. Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public vient en préciser les modalités : agents considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi, modalités d'ouverture des droits à indemnisation et de cessation du

versement de l'allocation, rémunération servant de base au calcul de l'allocation. Le gouvernement précise que l'objectif de la réforme est « d'agrèger, dans un même texte, l'ensemble des règles de chômage spécifiques aux agents publics » et de « définir leur articulation avec la réglementation de l'assurance-chômage ». Par ailleurs, le texte crée de nouveaux cas d'ouverture à la perception de l'allocation-chômage, la rupture conventionnelle et la démission pour restructuration.

REVUE DE PRESSE

Accusé de faciliter les privatisations, le détachement d'office des fonctionnaires devient possible*Banque des territoires - Localtis, 16 juin 2020*

Le décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires autorise le détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée (CDI) lors du transfert d'un service public au secteur privé, ou à une structure de droit public gérant un service public industriel et commercial. Jusqu'à

présent, le détachement n'intervenait qu'à la demande du fonctionnaire, lorsque celui-ci voulait occuper un autre emploi, ou exercer un mandat politique ou syndical, notamment. Le champ d'application de ce dispositif pourrait notamment concerner le fonctionnement des maisons de services au public, la collecte des déchets ménagers, ou la gestion des piscines.

REVUE DE PRESSE

Détachement d'office des fonctionnaires, mode d'emploi*La Gazette.fr, 15 juin 2020.- 3 p.*

Le décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise les modalités du détachement d'office des fonctionnaires dont les activités sont externalisées. Ce décret est pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a modifié la rédaction de l'article 15 de la loi sur les droits et obligations des fonctionnaires pour l'organisation du transfert d'un agent en cas d'externalisation de son activité. Le détachement est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire intéressé pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil. Le fonctionnaire est informé par son administration, au moins trois mois avant la date de son détachement, de sa

rémunération et de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil et au moins huit jours avant la date de détachement, l'administration communique à l'agent la proposition de contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'organisme d'accueil. Le décret précise que le détachement ne peut être prononcé qu'après que l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire s'est assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par l'intéressé au cours des trois dernières années. Concernant la rémunération du fonctionnaire détaché d'office, elle est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée dont les composantes sont précisées dans le texte. Enfin le décret précise les modalités de la fin du détachement du fonctionnaire.

REVUE DE PRESSE

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires des fonctionnaires à temps non complet*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1676, 26 mai 2020.- p. 8*

Cet article revient sur les évolutions concernant la rémunération des heures supplémentaires des fonctionnaires à temps non complet définies dans le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet. Le texte valide «*la notion d'heure complémentaire résultant de la position ministérielle, en spécifiant que*

sont considérées comme complémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service correspondant à l'emploi à temps non complet, sans toutefois dépasser la durée de travail effectif des agents à temps complet, soit 35 heures hebdomadaires». Chaque assemblée locale peut majorer la valeur de ces heures complémentaires sur la base de 10 % pour chacune des heures accomplies, dans la limite du 10^e des heures hebdomadaires de service du temps non complet.

Fusion des instances de dialogue social de la fonction publique : les arbitrages du gouvernement pour l'État

Acteurs publics, 2 juillet 2020.- 3 p.

En application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les comités sociaux d'administration (CSA) vont remplacer, dans les administrations et les établissements publics de l'État, les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), après les élections professionnelles de décembre 2022. Un projet de décret, présenté lors de l'assemblée plénière du Conseil supérieur de la fonction publique d'État le 16 juillet dernier, précise qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

pourra être mise en place au sein des CSA dès lors que le nombre d'agents de la structure concernée dépasse les 300. Par ailleurs, des « formations spécialisées de site » pourront être instituées, sans condition de seuil, « lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles soumis à un risque professionnel particulier le justifie » et des « formations spécialisées de service » pourront être créées « lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie ».

À quoi ressembleront les nouvelles instances de dialogue social de la fonction publique

Acteurs publics, 9 juin 2020.- 2 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté, le 5 juin 2020, les grands principes retenus pour la mise en place, dans le versant de la fonction publique de l'État, des comités sociaux d'administration (CSA), nés de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les CSA seront mis en place à compter du prochain renouvellement général des instances, après les élections professionnelles de décembre 2022. La DGAFP

apporte des précisions concernant notamment les « niveaux » auxquels seront mis en place ces comités sociaux, leurs attributions et précise que « les consultations obligatoires de l'assemblée plénière porteront notamment sur les orientations de politiques des ressources humaines ». Concernant « les prérogatives dévolues aujourd'hui aux CHSCT, (...) elles sont maintenues et le cas échéant clarifiées, pour les compétences qui relèvent spécifiquement de la formation spécialisée instituée au sein du CSA ».

Les services RH en surchauffe

La Gazette.fr, 5 juin 2020.- 3 p.

Après trois mois de gestion de crise et une reprise d'activité toujours en cours, les collectivités doivent en parallèle se saisir des nouvelles stratégies de ressources humaines édictées par la loi de transformation de la fonction publique dont notamment la mise en œuvre des futures lignes directrices de gestion. Ces dernières sont applicables au 1^{er} janvier 2021 et ont pour ambition de transformer en profondeur les politiques des ressources humaines des collectivités et de les penser de

façon pluriannuelle. De nombreux responsables des ressources humaines font part de leurs inquiétudes concernant les délais très courts pour les mettre en œuvre. Ils soulignent « que conserver un dialogue social de qualité, gérer le quotidien encore délicat d'une collectivité en reprise d'activité, tout en se penchant sur les dossiers complexes à venir dans le contexte d'un nouvel exécutif est le défi qui attend les services ces prochains mois ».

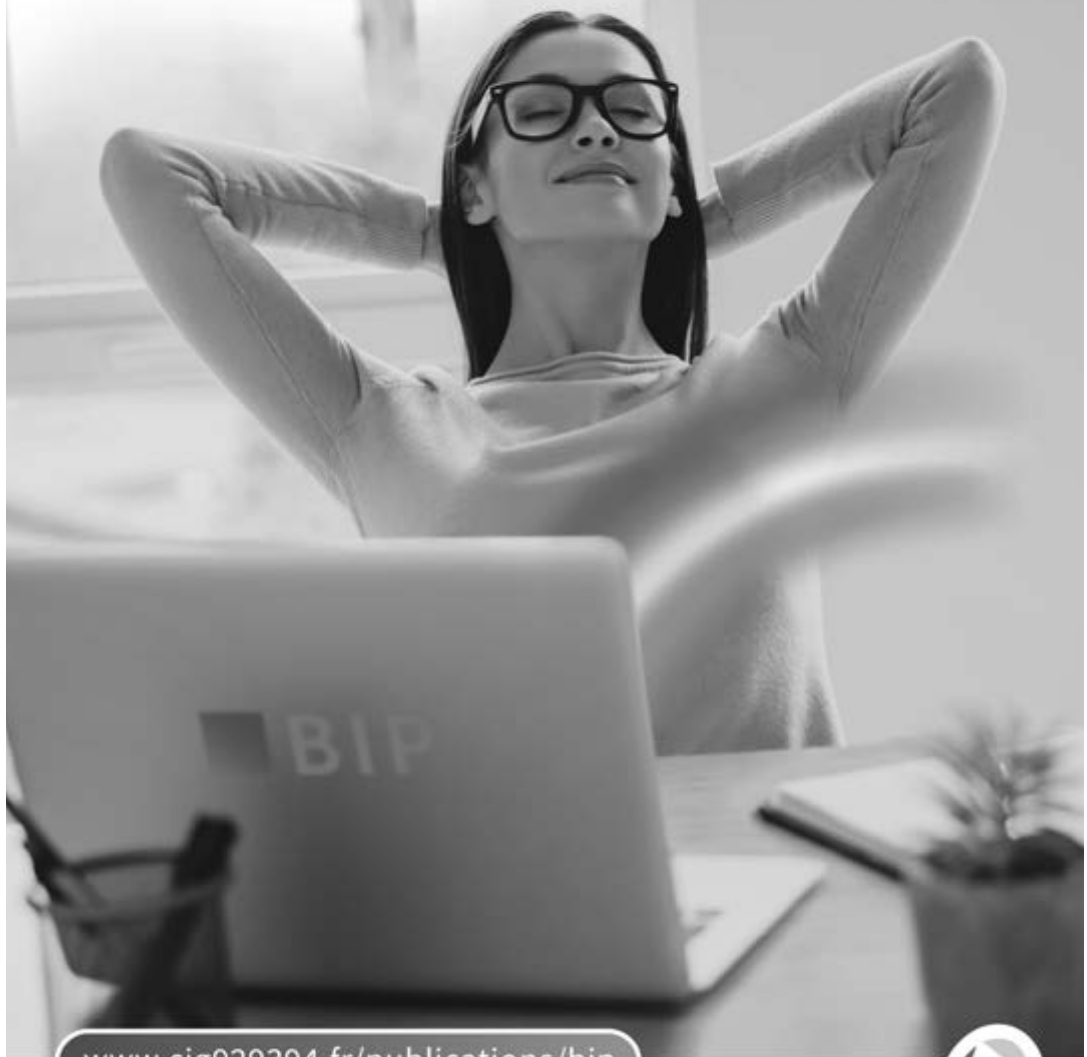
**Recrutement des agents contractuels sur emplois permanents :
« plus » et « autrement »**

Actualité juridique - fonctions publiques, n°3, mai - juin 2020.- pp. 132-137

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ouvre davantage l'accès dérogatoire, par contrat, aux emplois permanents de la fonction publique. Dans le même temps, elle organise une procédure formalisée de recrutement afin de satisfaire aux exigences du principe d'égal accès aux emplois

publics. Cet article revient sur le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels, qui prévoit cette procédure, adaptable selon la nature des emplois et le niveau de responsabilité qu'ils impliquent. ●

■ BIP LE STATUT EN TOUTE SÉRÉNITÉ



www.cig929394.fr/publications/bip

La banque d'informations statutaires
pour la gestion du personnel territorial

CIG petite couronne



ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

Circulaire du 5 juin 2020 relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2020-2021

(NOR : CPAF2012868C) *Circulaires.legifrance.gouv.fr*, 1er juillet 2020.- 27 p.

Cette circulaire a pour objet la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique ainsi que les modalités de leur attribution. Ces allocations sont destinées à soutenir financièrement les candidats les plus méritants pour préparer certains concours de la fonction publique et sont accordées sous conditions de ressources. En introduction, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) rappelle que «les

allocations pour la diversité forment un dispositif de soutien essentiel en faveur de l'égal accès à la fonction publique, en aidant financièrement les personnes qui préparent un concours de catégorie A ou B, notamment les élèves des classes préparatoires intégrées (CPI) au sein des écoles de service public et participent également à l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi».

L'emploi dans la fonction publique en 2018

Point Stat, juin 2020.- 14 p.

Au 31 décembre 2018, 5,56 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer (DOM) (hors Mayotte). Hors contrats aidés, l'emploi public augmente de 0,7 %. La hausse de l'emploi public s'explique par une augmentation du nombre d'agents contractuels. En effet, fin 2018, la fonction publique enregistre une progression de la part des agents contractuels qui atteint 19,2 % (+ 0,8 point par rapport à fin 2017) et une baisse de la même ampleur (- 0,7 point) de la part des fonctionnaires qui s'établit à 68,8 %. Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse, en 2018, de 0,7 %. Comme en 2017, l'étude précise que «cette hausse est pour l'essentiel (0,6 point) liée au recrutement comme agents contractuels de bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2017». En prenant en compte les contrats aidés, en recul de 29 200 personnes, l'emploi baisse dans ce versant de 0,8 %. Concernant la répartition par catégories, en 2018, la fonction publique est

composée de 35,6 % d'agents de catégorie A, en légère augmentation sur un an, de 19,4 % d'agents de catégorie B et de 45,1 % d'agents de catégorie C. Les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique, 62,5 %, contre 46,2 % dans le secteur privé, voient leur part continuer de progresser, de 0,2 point. Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 61,3 % des agents en 2018 (+ 0,3 point en dix ans). Au sujet de la pyramide des âges, l'étude de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) relève qu'au 31 décembre 2018, l'âge moyen des agents de la fonction publique s'est accru d'un mois par rapport à fin 2017. Il a augmenté de 1,8 mois dans la fonction publique territoriale, faisant de ce versant, le plus âgé de la fonction publique. Enfin, la rotation du personnel continue de s'accroître. Le taux d'entrée s'établit à 8,7 % (+ 0,3 point sur un an) et le taux de sortie à 8,1 % (+ 0,4 point sur un an).

**Question écrite n° 10934 du 20 juin 2019 relative aux recours abusifs
aux agents contractuels***JO Sénat, 18 juin 2020.- p. 2810*

La réponse ministérielle précise dans un premier temps les situations qui permettent de recourir à des agents contractuels pour notamment répondre à des besoins non permanents. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ouvert dans les trois versants de la fonction publique la possibilité de recruter un agent contractuel en remplacement d'un agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service. Dans le versant territorial, cette possibilité est étendue pour remplacer des agents en détachement ou en disponibilité de courte durée, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation. Des agents contractuels peuvent également être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité ou dans le cadre d'un contrat de projet. Plusieurs mesures ont été mises en place afin de réduire les situations de précarité dans la fonction publique. En premier lieu, les dispositions relatives aux agents contractuels, prévues par la loi du 3 août 2009, ont permis de préciser les besoins temporaires justifiant le recours à des agents non titulaires en contrat à durée déterminée (CDD) : remplacement d'un fonctionnaire absent ou vacance temporaire d'emploi. La loi oblige ainsi l'administration à préciser dans le contrat les motifs du recours au CDD et vise à prévenir les situations de renouvellement abusif des contrats temporaires pour pourvoir un besoin permanent. En deuxième lieu, la loi du 12 mars 2012 a clarifié les dispositions relatives aux durées et aux conditions de renouvellement des contrats conclus pour répondre à des besoins temporaires ce qui doit permettre de prévenir les situations de renouvellements abusifs de contrats à durée déterminée et de sécuriser les parcours professionnels des agents, dont les conditions d'emplois sont les plus précaires. La loi du 12 mars 2012 a également créé les conditions d'un plus large accès au contrat à durée indéterminée

(CDI) pour les agents occupant un emploi permanent de l'administration. Elle permet de garantir à un agent recruté pour répondre à un emploi permanent d'une administration la prise en compte d'une expérience antérieurement acquise au titre d'une vacance temporaire d'emploi, d'un remplacement ou sur un emploi temporaire pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'obtention d'un CDI, dès lors que l'ensemble de ces expériences auraient été acquises sur des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même employeur. En dernier lieu, la loi de transformation de la fonction publique a créé dans les trois versants, une indemnité de fin de contrat au bénéfice des agents recrutés pour une durée égale ou inférieure à un an et lorsque la rémunération brute globale de l'agent est inférieure à un plafond fixé par décret en Conseil d'État. Due au titre des contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021, cette indemnité sera égale à 10 % de cette rémunération brute globale. En seront néanmoins exclues certaines catégories d'agents contractuels, dont ceux recrutés sur des emplois de direction ou par le biais d'un contrat de projet. Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique a introduit d'autres mesures destinées à lutter contre la précarité dans la fonction publique. Elle a étendu, d'une part, la possibilité, au sein de la fonction publique de l'État, d'effectuer un primo-recrutement d'agents contractuels en CDI lorsqu'ils sont recrutés pour occuper à titre permanent un emploi permanent, c'est-à-dire en application de l'ensemble des motifs énumérés à l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa nouvelle rédaction et non plus en application du seul critère tiré de l'absence de corps de fonctionnaires. D'autre part, elle a étendu la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique afin d'améliorer les perspectives de carrière des agents contractuels.

AGENTS DE DROIT PRIVÉ

REVUE DE PRESSE

Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2019*Stats rapides, juillet 2020.- 4 p.*

Selon une note statistique publiée le 16 juillet 2020 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la fonction publique a enregistré 14 305 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une baisse de 3 % par rapport à 2018, après trois années de hausse continue. La croissance des effectifs dans les collectivités locales diminue également. La fonction publique territoriale est le principal recruteur des nouveaux apprentis de

la fonction publique avec 60 % des entrées en apprentissage en 2019 (+ 2 points), suivie par la fonction publique de l'État (35 % des entrées, - 3 points) et la fonction publique hospitalière (6 % des entrées, + 1 point). Parmi les nouveaux apprentis du secteur public, la part des diplômés du supérieur augmente de six points par rapport à 2018 pour atteindre 40 % et le taux d'apprentis en situation de handicap se stabilise à 5 %.

REVUE DE PRESSE

Accueillir un apprenti*Site du CNFPT, consulté le 8 juillet 2020*

Le Centre national de la fonction publique territoriale (Cnfpt) publie un mode d'emploi de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Il comprend la liste des montants plafonds de sa contribution pour les 210 diplômés ou titres qui représentent le plus gros volume d'apprentis dans les collectivités locales. Un modèle de convention de formation adapté

au secteur public local est également à disposition des centres de formation des apprentis (CFA) et des collectivités, tout comme une note sur l'apprentissage des personnes handicapées réalisées par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

CADRES D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

Décret n° 2020-903 du 24 juillet 2020 portant revalorisation de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels*(NOR : INTE2001941D) JO, n° 181, 25 juillet 2020, texte n° 10*

Ce décret a pour objet de revaloriser le taux de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels. À l'article 6-3 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant

dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, le taux de 19 % est remplacé par le taux de 25 %.

TEXTE

Décret n° 2020-850 du 3 juillet 2020 prorogeant l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs pour les titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeurs en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19*(NOR : MENV2014649D) JO, n° 164, 4 juillet 2020, texte n° 27*

Ce décret proroge pour une année l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs prévue à l'article D. 432-15 du code de l'action sociale et des familles,

pour les personnes titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeurs dont l'autorisation arrive à échéance entre le 23 mars 2020 et le 31 décembre de la même année.

Arrêté du 3 juillet 2020 portant diverses mesures relatives aux titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction dans les accueils collectifs de mineurs pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

TEXTE

(NOR : MENV2014633A) JO, n° 164, 4 juillet 2020, texte n° 28

En raison de l'épidémie de Coronavirus-Covid-19, ce texte modifie certaines dispositions des arrêtés suivants : arrêté du 9 février 2007 fixant les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme, arrêté du 15 juillet 2015 relatif aux brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs et arrêté du 28 octobre 2008 modifiant l'arrêté du 9 février 2007 fixant les titres et diplômes permettant

d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme. Par ailleurs, la durée des habilitations prévues à l'article D. 432-18 du code de l'action sociale et des familles, arrivant à échéance le 31 janvier 2021, est prorogée d'une année à compter du 1^{er} février 2021 et aucune demande d'habilitation prévue à l'article D. 432-18 du code de l'action sociale et des familles ne pourra être déposée à compter de la date de publication du présent arrêté jusqu'au 31 janvier 2021.

Décret n° 2020-815 du 29 juin 2020 relatif aux modules communs de formation continue des professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de six ans

TEXTE

(NOR : COTB2006712D) JO, n° 160, 30 juin 2020, texte n° 71

Pris pour l'application de l'article 14 de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, ce texte précise le contenu de la formation continue commune aux professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de six ans. Cette formation vise à renforcer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement de l'élève, en lien avec la famille ou les responsables de l'enfant. Pour

les agents relevant de la fonction publique territoriale, les modules de formation s'inscrivent dans les actions de professionnalisation prévues au 1^{er} de l'article 1^{er} de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Arrêté du 10 juin 2020 fixant le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompier volontaires

TEXTE

(NOR : INTE1909371A) JO, n° 144, 13 juin 2020, texte n° 29

Le code de la sécurité intérieure prévoit que le sapeur-pompier volontaire a droit, pour l'exercice de ses fonctions et de ses activités au sein des services d'incendie et de secours, à des indemnités. Le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompier volontaires précise les missions qui donnent lieu à indemnité ainsi que les montants et les modalités de calcul de celle-ci.

Le présent arrêté actualise les montants de cette indemnité. Il entre en vigueur le premier du mois qui suit sa publication. Le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompier volontaires pour l'année 2020 est fixé comme suit : officiers (11,91 euros), sous-officiers (9,60 euros), caporaux (8,60 euros) et sapeurs (7,92 euros).

Arrêté du 15 juin 2020 fixant le montant de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompier volontaires

TEXTE

(NOR : INTE2005722A) JO, n° 148, 17 juin 2020, texte n° 23

Le montant de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompier volontaires pour l'année 2020 est fixé comme suit : 488,27 euros pour au moins

20 années de service, 976,53 euros pour au moins 25 années de service, 1 464,80 euros pour au moins 30 années de service et 1 953,05 euros pour au moins 35 années de service.

Guide 2020 des DG d'intercommunalités

Association des directeurs généraux des communautés de France, 2020. - 11 p.

L'Association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF) afin d'accompagner les directeurs généraux dans ce nouveau mandat a publié un guide pour les aider dans l'exercice quotidien de leur métier et les accompagner dans leur prise de fonctions.

Conçu autour de plusieurs fiches techniques, des livrets et des études associatives, ce guide constitue une bibliothèque digitale organisée en trois parties : méthodologie, dynamiques territoriales et ressources humaines.

REVUE DE PRESSE

Enfin la catégorie «A» pour certains métiers paramédicaux de la FPT

La Gazette.fr, 2 juillet 2020.- 3 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a examiné, réuni en séance le 1^{er} juillet dernier, deux projets de décret organisant le passage en catégorie A des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale mais aussi des masseurs-kinésithérapeutes, des orthophonistes et des psychomotriciens.

Ces projets de textes définissent les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans le nouveau cadre d'emplois. Ils prévoient, en outre, un aménagement des conditions d'avancement de classe et de grade, alignées sur celles des infirmiers mais aussi de la grille indiciaire.

REVUE DE PRESSE

La possibilité d'une prime «Grand âge» va être étendue à la territoriale

La Gazette.fr, 29 juin 2020.- 3 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) examinait le 1^{er} juillet 2020 un projet de décret donnant la possibilité aux employeurs territoriaux de faire bénéficier les auxiliaires de soins de la même prime mensuelle «Grand âge» que les aides-soignantes hospitalières. Cette prime de 100 euros nets a été créée de droit dans la fonction publique

hospitalière (FPH) pour les aides-soignantes exerçant auprès des personnes âgées et vise à reconnaître l'engagement des professionnels exerçant auprès des personnes âgées et les compétences particulières nécessaires à leur prise en charge.

Cessation de fonctions

CESSATION DE FONCTIONS

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 14787 du 19 mars 2020 relative aux conditions d'application du dispositif expérimental de la rupture conventionnelle

JO Sénat, 9 juillet 2020.- p. 3162

M. Cédric Perrin demande à M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'Action et des comptes publics de bien vouloir lui indiquer si le dispositif expérimental de la rupture conventionnelle est applicable en l'état aux agents titulaires nommés sur des emplois à temps non complet. À défaut, il souhaite savoir si une extension du dispositif pour ces agents est envisagée. La réponse ministérielle précise que la rupture conventionnelle a été instituée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et ses modalités ont été définies par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019

relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Elle s'applique aux fonctionnaires à temps non complet de la fonction publique territoriale, qu'ils aient un employeur ou plusieurs. Pour les fonctionnaires, la mise en œuvre de la rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire. Cette qualité de fonctionnaire étant par nature indivisible, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs. Aussi,

la rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non complet ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent. La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent sera effective pour tous ses emplois. De la même façon, chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

dans la fonction publique. Pour ce qui est du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les règles de droit commun s'appliquent. En conformité avec les règles de coordination prévues aux articles R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail, la charge financière de l'ARE reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent pendant la durée la plus longue durant la période d'affiliation de référence. En cas d'égalité de durée, cette charge incombera à l'employeur avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement en date.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 26304 du 4 février 2020 relative au modèle de convention applicable dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle

JO Assemblée Nationale, 7 avril 2020.- p. 2652

Interrogé sur le modèle de convention applicable dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle, le ministre de l'Action et des comptes publics précise que «l'arrêté fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle, prévu en application de ce texte et daté du 6 février 2020 a été publié au Journal officiel le 12 février 2020. Il prévoit un modèle-type de convention, adapté pour chaque type d'agent public concerné par ce nouveau dispositif de sortie de la fonction publique : les fonctionnaires des trois versants, les agents contractuels des trois versants en contrat à durée indéterminée, les ouvriers de l'État et les praticiens en contrat à durée indéterminée des établissements publics de santé. Le modèle contient des informations sur les parties signataires et les

entretiens réalisés préalablement par l'agent et l'administration. Le modèle de convention défini par l'arrêté peut faire l'objet d'adaptation, en fonction des spécificités des administrations. Toute convention doit toutefois contenir, conformément aux dispositions du décret du 31 décembre 2019, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, ainsi que la date de cessation définitive des fonctions, de fin du contrat ou de rupture de l'acte d'engagement, déterminés par les parties d'un commun accord. Pour satisfaire au contrôle de légalité, les mentions obligatoires doivent figurer dans la convention et celle-ci doit être conforme aux exigences légales et réglementaires, s'agissant notamment du montant de l'indemnité attribuée à l'agent».

REVUE DE PRESSE

Toujours plus de retraités... avec des pensions en baisse

La Gazette.fr, 16 juin 2020.- 2 p.

La Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (Dress), dans son Panorama 2020, des Retraités et des retraites, dresse un état des lieux concernant la situation des agents territoriaux. En 2018, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) compte 1,14 million de retraités, soit 7 % des effectifs de l'ensemble des caisses. Le nombre de retraités de droit direct, augmente de façon soutenue depuis 2008 (+ 4,2 %). La CNRACL fait partie des régimes ayant les plus forts taux de poly-pensionnés, à hauteur de 71 % des retraités. Concernant le niveau de la retraite, la

pension brute de droit direct, hors majoration pour trois enfants ou plus, est en moyenne de 1 301 euros à la CNRACL, pour 1 390 euros sur l'ensemble des régimes et 2 051 dans la fonction publique de l'État. Ce montant moyen baisse singulièrement à la CNRACL, 1,3 %, contre 0,9 % pour l'ensemble des caisses. Au sujet de l'âge de départ à la retraite, il augmente de 5 mois à la CNRACL, passant de 58,4 ans à 58,9 mois. S'agissant des départs anticipés, l'étude précise qu'à la CNRACL, en 2018, 22 % des retraités de la génération 1952 ont bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active et 18 % pour carrière longue.

CONDITIONS DE TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Publics agressifs : comment faire baisser la tension

La Gazette des communes, n° 21, du 1^{er} au 7 juin 2020.- pp. 22-27

Selon une enquête menée par l'Insee, 1,7 % des agents territoriaux déclarent avoir été victimes d'une agression physique et 19,3 % d'une agression verbale de la part du public. Source de pression et de mal-être, cette agressivité à l'égard des agents au contact quotidien de la population doit être prise en compte dans le diagnostic des risques psychosociaux (RPS) et intégrée au document unique d'évaluation des risques professionnels. L'enjeu est de comprendre les causes de ces violences et de

développer les ressources des agents, explique Grégoire Merrheim, CIG petite couronne, dans une interview. Après avoir identifié ces causes, il devient possible d'accompagner les collectivités territoriales dans des démarches de prévention primaire. Dans ce but, le Centre national de la fonction publique (CNFPT) propose des formations relatives à la gestion de l'agressivité et sur «*le travail social à l'épreuve de la violence*».

REVUE DE PRESSE

Le bilan pas si rose du télétravail

La Gazette.fr, 15 juin 2020.- 2 p.

Cet article présente les principaux enseignements d'une consultation organisée par l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact), du 8 mars au 10 mai 2020 sur la mise en œuvre du télétravail, pendant la période de confinement liée au Coronavirus-Covid-19. Les résultats confirment que la majorité des agents du service public a découvert le télétravail pendant le confinement. En effet, seulement 21 % l'avaient pratiqué régulièrement auparavant et 22 % occasionnellement. Des réorganisations matérielles et concernant les objectifs professionnels ont été

mises en place. De manière globale, l'étude précise «*que les néophytes ont dû s'adapter, parfois difficilement et que les managers ont assumé une charge de travail plus élevée et se sont sentis plus fatigués*». En conclusion, «*malgré les difficultés ressenties, 86 % voudraient poursuivre le télétravail, 45 % de manière régulière et 41 % de façon occasionnelle*». Les répondants précisent que «*cette expérimentation extraordinaire montre qu'il faut structurer et animer le télétravail pour que ça se passe bien*».

Droits et obligations

DROITS ET OBLIGATIONS

TEXTE

Loi n° 2020-840 du 3 juillet 2020 visant à créer le statut de citoyen sauveteur, lutter contre l'arrêt cardiaque et sensibiliser aux gestes qui sauvent (1)

(NOR : INTX1905986L) JO n° 164, 4 juillet 2020, texte n° 4

Cette loi a pour objectif principal de protéger juridiquement les citoyens qui se portent au secours d'une personne en arrêt cardiaque. Ainsi, le texte précise que «*quiconque porte assistance de manière bénévole à une personne en situation apparente de péril grave et imminent est un citoyen sauveteur et bénéficie de la qualité de collaborateur occasionnel du service public*». De plus, «*lorsqu'il résulte un préjudice du fait de son intervention, le citoyen sauveteur est exonéré de toute responsabilité civile, sauf en cas de faute lourde ou intentionnelle de sa part*». L'article 2 du texte impose que désormais,

«*tout élève*» bénéficie dans le cadre de la scolarité obligatoire d'une «*sensibilisation à la prévention des risques et aux missions des services de secours ainsi que d'un apprentissage des gestes de premiers secours*». Les salariés vont également obligatoirement faire l'objet d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent préalablement à leur départ à la retraite, selon des modalités qui vont être fixées par décret. Enfin, le titre IV renforce les peines en cas de vol ou de dégradation d'un défibrillateur.

Question écrite n° 14350 du 13 février 2020 relative à la mise en place d'un référent déontologue dans les collectivités territoriales*JO Sénat, 9 juillet 2020.- p. 3171*

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a introduit un article 28 *bis* dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoyant le droit pour tout fonctionnaire de consulter un référent déontologue. Un an après la publication du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017, une enquête a été réalisée par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) auprès des centres de gestion. Celle-ci a mis en évidence

que 50 % d'entre eux ont opté pour une formation collégiale en tant que référent déontologue (composée de 3 personnes pour 64 %). Les centres de gestion exercent cette mission pour 85 % des employeurs territoriaux, soit à titre obligatoire pour les collectivités obligatoirement affiliées, soit à titre volontaire pour les autres collectivités. 61 % des CDG ont mis en place un réseau de référents déontologues, dont 70 % à l'échelle régionale et 30 % à l'échelle interrégionale.

Question écrite n° 26274 du 4 février 2020 relative au service minimum des encadrants scolaires*JO Assemblée Nationale, 10 mars 2020.- p. 1930*

M^{me} Brigitte Kuster interroge M. le ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse sur la volonté de son ministère d'étendre aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ainsi qu'aux animateurs les dispositions de la loi du 20 août 2008 prévoyant l'obligation de déclaration d'intention de faire grève 48 heures à l'avance. La réponse ministérielle précise que le gouvernement n'envisage pas d'étendre aux ATSEM et aux animateurs de petite enfance les dispositions de la loi du 20 août 2008, instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire, qui prévoient notamment une obligation de déclaration préalable à l'exercice du droit de grève, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ayant déjà instauré un délai de prévenance similaire dans la fonction publique territoriale. En effet, le dispositif prévu à l'article 7-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale définit les modalités d'exercice du droit de grève dans les collectivités territoriales. Ainsi, des accords locaux entre les employeurs et les organisations syndicales pourront être signés afin de garantir la continuité de certains services publics limitativement énumérés par la loi, tels que l'accueil des enfants de moins de trois ans, l'accueil périscolaire et la restauration collective et scolaire, dont l'interruption contreviendrait au respect de l'ordre public ou aux besoins essentiels des usagers. En cas d'échec

de ces négociations, l'assemblée délibérante pourra déterminer les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables au bon fonctionnement du service public. Dès lors que ces modalités d'organisation et de continuité auront été définies et dans le cas où un préavis de grève aura été déposé dans les conditions prévues à l'article L.2512-2 du code du travail, l'autorité territoriale pourra imposer un délai de prévenance aux agents des services visés au I de l'article 7-2 dont l'absence est de nature à affecter l'exécution du ou des services concernés. Ces agents exerçant des fonctions indispensables identifiées dans la délibération de l'organe délibérant et, le cas échéant, dans l'accord, devront informer leur employeur, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, de leur intention d'y participer. Ainsi, ce dispositif de déclaration préalable permettra aux collectivités d'anticiper les mouvements de grève et d'organiser au mieux leurs services. Par ailleurs, l'article 7-2 précité prévoit la possibilité pour une collectivité territoriale d'exiger, lorsque l'exercice du droit de grève, en cours de service, entraîne un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, des agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève qu'ils exercent ce droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme. Enfin, l'autorité territoriale pourra sanctionner disciplinairement les agents qui ne respecteraient pas certaines de ces obligations.

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE**Révocation d'un agent public, assistant social à la direction d'une entreprise, ayant eu une relation sexuelle avec une salariée en situation de vulnérabilité***Conseil d'État, 27 mars 2020, Société Orange et ministre de l'économie et des finances, req. n°427868*

La révocation d'un agent public, assistant social à la direction d'une entreprise, ayant eu une relation sexuelle avec une salariée en situation de vulnérabilité, alors que cet agent était chargé de participer à l'instruction de la demande d'aide financière de celle-ci et de l'accompagner en vue de sa reprise d'activité, n'est pas disproportionnée par rapport à la

faute commise. En effet, eu égard à la gravité du manquement aux obligations de probité et d'intégrité requises dans l'exercice de ses fonctions, toutes les sanctions moins sévères susceptibles d'être infligées à l'agent seraient, en raison de leur caractère insuffisant, hors de proportion avec les fautes commises.

JURISPRUDENCE

La liberté d'expression des délégués syndicaux à l'épreuve de la déontologie*La Semaine juridique - administrations et collectivités territoriales, n° 25, 22 juin 2020.- pp. 47-49*

Commentaires de deux arrêts du Conseil d'État du 27 janvier 2020, req. n° 426569 et 426571, relatifs à la liberté d'expression des représentants syndicaux. Si les représentants syndicaux bénéficient d'une liberté d'expression plus étendue que celle des autres agents publics, celle-ci doit tout de même être conciliée avec

le respect de leurs obligations déontologiques. Le dépassement des limites les expose ainsi à une sanction disciplinaire. Le juge reste maître de ce qu'il considère comme un manquement aux obligations déontologiques susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

REVUE DE PRESSE

Haute autorité pour la transparence de la vie publique : rapport d'activité 2019*Haute autorité pour la transparence de la vie publique, 2020.- 160 p.*

Ce rapport rappelle le rôle central joué par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HAVTP) dans la diffusion d'une culture de l'intégrité au sein de la sphère publique et présente le bilan d'activité de l'institution. Il formule une série de 9 propositions pour «*permettre une meilleure application de la loi et un approfondissement du cadre d'intégrité*».

Au sommaire :

1. La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique en 2019,
2. Contrôler les déclarations des responsables publics,
3. Prévenir les conflits d'intérêts et accompagner les responsables publics,
4. Encadrer la représentation d'intérêts : une mission consolidée en 2019, année marquée par le renforcement des contrôles,
5. Participer à la diffusion d'une culture de l'intégrité et des principes déontologiques.

REVUE DE PRESSE

Violences et harcèlements sexuels : un nouveau dispositif d'alerte pour les agents publics*La Lettre du cadre territorial, n° 539, juin-juillet 2020.- pp. 46-49*

Malgré la multiplication des dispositifs d'alertes externes en cas de danger grave et imminent, en matière d'alerte éthique ou de conflit d'intérêts, la législation ne permet pas de prendre en compte les spécificités de la protection des victimes d'agression ou de comportements sexistes ou sexuels dans la fonction publique. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2019 pour la liberté de choisir son avenir

professionnel, un référent élu du personnel au sein des comités économiques et sociaux (CSE) semble pouvoir être l'interlocuteur privilégié de ces victimes potentielles. Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique a introduit un nouveau dispositif dont les modalités opérationnelles doivent être fixées par les administrations et collectivités.

DURÉE DU TRAVAIL**Question écrite n° 14007 du 23 janvier 2020 relative aux autorisations de travail à temps partiel des agents de la fonction publique territoriale à temps complet dans plusieurs collectivités**

JO Sénat, 28 mai 2020.- p. 2431

M. Alain Joyandet attire l'attention de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'Action et des comptes publics sur la mise en œuvre de la législation et de la réglementation relatives aux autorisations de travail à temps partiel des agents de la fonction publique territoriale à temps complet dans plusieurs collectivités. La réponse ministérielle précise qu'en l'état du droit en vigueur et en application de l'article 10 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, ces derniers sont exclus du bénéfice des dispositions relatives au temps partiel sur autorisation prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ainsi, seuls les fonctionnaires territoriaux à temps complet peuvent

être autorisés à accomplir un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps. Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984 précitée et de l'article 5 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet relevant de plusieurs employeurs distincts peuvent bénéficier d'un temps partiel de plein droit (d'une part, pour élever un enfant né ou adopté jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant et, d'autre part, pour donner des soins à un conjoint, enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave). Le gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de modifier les règles relatives au temps partiel dans la FPT.

FORMATION**Le compte personnel de formation : guide d'utilisation du CPF des agents publics de l'État**

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 61 p.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les agents publics bénéficient comme les salariés du secteur privé d'un compte personnel d'activité (CPA) s'articulant autour de deux dispositifs : le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC). Le compte personnel de formation (CPF) permet à l'ensemble des agents publics civils, titulaires comme contractuels, qui relèvent des dispositions de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'acquérir des droits à formation. Ces droits prennent la forme d'heures qui peuvent être mobilisées pour suivre une formation et en obtenir le financement. Aujourd'hui ce dispositif s'enrichit de nouvelles dispositions notamment liées à la monétisation des droits acquis en heures, convertis en euros à la date du 1^{er} janvier 2019, dans le secteur privé. Ces évolutions ont conduit le secteur public à faire évoluer son dispositif au travers de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret

n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ce guide expose ces nouvelles dispositions et répond aux questions qui se sont posées pendant les premières années de mise en œuvre du dispositif. Il rappelle dans un premier temps les principaux enjeux du dispositif, notamment ceux liés à l'universalité et aux modalités de portabilité des droits qui s'y attachent et précise ensuite ses modalités d'application dont celles liées aux formations éligibles, à l'examen des demandes ou à l'accompagnement personnalisé du projet d'évolution. Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique, renforce l'information des agents sur le CPF. Ainsi, lors de l'entretien professionnel annuel d'évaluation, dès 2021, chaque agent public devra recevoir une information sur l'ouverture et l'utilisation de ses droits.

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE**La jurisprudence Eden au secours du professeur chahuté***Actualité juridique - droit administratif, n° 23, 29 juin 2020.- pp. 1295-1297*

Sont publiées les conclusions de M. Lemoine, rapporteur public sous l'arrêt de la Cour administrative de Nantes du 4 février 2020, req. n° 18NT03959, relatif à la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident. Dans le cas

Instances nationales de consultation (CSFPT / CCFP)

d'espèce «*l'annulation au fond de la décision en litige implique nécessairement la reconnaissance de l'imputabilité au service des arrêts de travail consécutifs à l'accident survenu*».

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION (CSFPT / CCFP)**Séance du CSFPT du 1^{er} juillet 2020***Communiqué de presse du CSFPT du 1er juillet 2020*

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 26 février 2020, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux et en présence, au début de la réunion, d'Olivier Dussopt, secrétaire d'État à la fonction publique. 10 textes ont été examinés. Le premier texte est un projet de décret portant revalorisation de l'indemnité de feu prévue à l'article 6-3 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels. Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT (pour le Collège employeur, avis défavorable unanime (10) et pour le Collège des organisations syndicales, 17 avis favorables et 2 abstentions). Le deuxième projet de décret porte sur la création d'une prime «*Grand âge*» destinée à reconnaître l'engagement et les compétences de certains professionnels assurant une fonction essentielle dans la prise en charge des personnes âgées relevant d'établissements publics créés et gérés par les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale. Il a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT (Collège employeur : avis favorable unanime (10) ; Collège des organisations syndicales : 17 favorables et 2 abstentions). La filière police municipale a également fait l'objet de deux projets de textes. Le premier, modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale, a reçu un avis défavorable (Collège employeur : 3 favorables et 6 abstentions ; Collège des organisations syndicales : 5 favorables, 12 défavorables et 2 abstentions). Le second projet de texte, modifiant diverses dispositions statutaires relatives à certains cadres d'emplois de la police municipale, a également

reçu un avis défavorable (Collège employeur : 6 favorables et 3 défavorables ; Collège des organisations syndicales : 6 favorables, 11 défavorables et 2 abstentions). Le projet de décret suivant, portant statut particulier du cadre d'emplois des pédicures podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale de la fonction publique territoriale, a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT (Collège employeur : avis favorable unanime (7) ; Collège des organisations syndicales : 6 favorables, 11 défavorables et 2 abstentions). En lien avec le précédent projet de texte, le projet de décret portant échelonnement indiciaire applicable aux pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptiste et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux de la catégorie A a reçu un avis favorable (Collège employeur : avis favorable unanime (7) ; Collège des organisations syndicales : 6 favorables, 7 défavorables et 6 abstentions). Le projet de texte suivant, portant statut particulier du cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, et psychomotriciens de la fonction publique territoriale, a reçu un avis favorable (Collège employeur : avis favorable unanime (7) ; Collège des organisations syndicales : 6 favorables, 11 défavorables et 2 abstentions). Celui portant échelonnement indiciaire applicable aux masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux de la catégorie A a reçu un avis favorable (Collège employeur : avis favorable unanime (7) ; Collège des organisations syndicales : 6 favorables, 7 défavorables et 6 abstentions). Enfin, les membres du CSFPT ont examiné un projet de décret relatif au versement du forfait mobilités durables dans la fonction publique territoriale.

Pris en application des articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail dans leur rédaction résultant de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, ce projet de décret prévoit les conditions et les modalités d'application du « *forfait mobilités durables* » aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux

agents contractuels de la fonction publique territoriale. Celui-ci a reçu un avis favorable (Collège employeur : avis favorable unanime (2) ; Collège des organisations syndicales : 7 favorables et 10 abstentions). La prochaine séance plénière est prévue le 23 septembre 2020.

ORGANISMES DE GESTION ET DE FORMATION DE LA FPT (CDG / CNFPT)

REVUE DE PRESSE

Rapport d'activité 2019 du CNFPT

CNFPT, 2020.- 79 p.

Le bilan d'activité du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) vise à rendre compte de l'activité de l'établissement dans son ensemble, à présenter les initiatives, résultats, engagements et innovations réalisés pour accompagner les collectivités tout au long de l'année. Parmi les données chiffrées importantes : le CNFPT a atteint un très haut niveau d'activité avec plus d'1 million d'agents formés sur les 1,9 million que compte la fonction publique territoriale (+ 17,15 % par rapport à 2018), 2,5 millions de journées formation stagiaires ont été dispensées, 80 % des dépenses de fonctionnement sont consacrées à la formation. En plus des formations obligatoires (20 % de l'activité), des préparations aux concours et examens professionnels (12 %), l'offre de l'établissement est constituée à 68 %

de formations non obligatoires dont 43 % sont effectuées sur-mesure en partenariat avec une collectivité ou une union de collectivités. Par ailleurs, le CNFPT a également étoffé ses dispositifs de formation et d'accompagnement à distance pour mieux répondre aux contraintes de temps et de déplacement des agents. Ainsi, 39 % des formations proposées par l'établissement sont assurées en mode mixte ou à distance et 61 % des formations sont dispensées en présentiel. Le développement des nouveaux usages liés au numérique a également permis la mise à disposition de quelque 6 500 webinaires (+ 119 % par rapport à 2018) et généré 240 000 inscriptions aux massive Open Online Course (Moocs) proposés par l'établissement (+ 26 % par rapport à 2018).

POSITIONS

Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant

(NOR : MTRX2003331L) JO, n° 140, 9 juin 2020, texte n° 1

Cette loi vise à élargir les droits à congé des salariés touchés par le décès d'un enfant. L'article 2 précise que les fonctionnaires bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente, cette durée est portée à sept jours ouvrés et les fonctionnaires bénéficient, dans les mêmes conditions, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès. La Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) assure le remboursement de

la rémunération, dans la limite du plafond de la sécurité sociale (art. 1^{er} modifiant l'article L. 223-1 du code de la sécurité sociale). L'article 3 spécifie qu'un salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue de son entreprise dont l'enfant de moins de 25 ans est décédé et qu'un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article aux agents publics civils et militaires. Enfin, l'article 4 énonce qu'une allocation forfaitaire dont le montant est déterminé en fonction des ressources et des charges du ménage est accordée à la personne ou au ménage qui assumait la charge effective d'un enfant décédé.

TEXTE

TEXTE

Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique*(NOR : CPAF1937288D) JO, n° 164, 4 juillet 2020, texte n° 29*

Ce décret vise à moderniser le dispositif des congés bonifiés dans les trois versants de la fonction publique afin d'en permettre un bénéfice plus fréquent en contrepartie d'une diminution de leur durée. S'agissant plus spécifiquement de la fonction publique de l'État, le décret ouvre de nouveaux droits aux congés bonifiés au bénéfice des agents publics de l'État en contrat à durée indéterminée et des agents

de l'État ayant leur centre des intérêts moraux et matériels dans une collectivité d'outre-mer du Pacifique. Concernant la fonction publique territoriale, ce texte modifie le décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

TEXTE

Arrêté du 2 juillet 2020 fixant le plafond prévu par l'article 5 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'État et aux agents publics de l'État recrutés en contrat à durée indéterminée*(NOR : CPAF2003485A) JO, n° 164, 4 juillet 2020, texte n° 31*

Le plafond des revenus prévu à l'article 5 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif pour les départements d'outre-mer à la prise en charge

des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'État est fixé à 18 552 euros bruts par an.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 13379 du 5 décembre 2019 relative à la mise en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise***JO Sénat, 18 juin 2020.- p. 2811*

M^{me} Christine Lavarde attire l'attention de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'Action et des comptes publics sur les divergences d'interprétation concernant la possibilité de bénéficier plusieurs fois d'une mise en disponibilité. La réponse ministérielle précise que «l'article 46 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions modifié par le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019, indique que la durée de la mise en disponibilité sur demande du fonctionnaire en vue de créer ou reprendre une entreprise est limitée à deux ans et n'est pas renouvelable. Ce cas de disponibilité se différencie de la disponibilité pour convenances personnelles au sens du b) de l'article 44 du même décret. De plus, pour pouvoir bénéficier d'une disponibilité en vue de créer ou reprendre une entreprise, le fonctionnaire qui

s'est engagé à servir l'État pendant une durée minimale doit justifier de quatre années de services effectifs depuis sa titularisation dans le corps de la fonction publique de l'État au titre duquel cet engagement a été souscrit. Il existe également un autre dispositif permettant à un fonctionnaire de créer ou reprendre une entreprise. Le III de l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires permet, en effet, à un fonctionnaire d'être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à créer ou reprendre une entreprise, sous réserve d'accomplir un service à temps partiel. Cette autorisation est accordée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable un an. Cette autorisation peut être accordée plusieurs fois au cours de la carrière du fonctionnaire sous réserve d'une durée minimale de trois ans entre la fin d'une autorisation et le début d'une autre».

Question écrite n° 25710 du 7 janvier 2020 relative au versement d'une indemnité de congés payés non pris avant un départ à la retraite

JO Assemblée Nationale, 10 mars 2020.- p. 1911

M. Alain Bruneel alerte M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, sur les problèmes rencontrés par les fonctionnaires pour obtenir le versement d'une indemnité de congés payés non pris en raison de maladie suivie d'un départ à la retraite car aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit le versement d'une indemnité compensatrice lorsque le fonctionnaire n'a pas pris ses congés annuels. Il précise que c'est le droit communautaire et notamment une directive européenne du 4 novembre 2003 qui prévoit en son article 7 que la période minimale de congés annuels payés ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. Le droit européen fixant à 20 jours la durée maximale des congés payés par année civile susceptibles d'être indemnisés (CE avis n° 406009 du 26 avril 2017). La réponse ministérielle précise que la réglementation en vigueur dans les trois versants de la fonction publique (décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière) n'a pas évolué sur la question du droit à report ou, en fin de relation de travail, à indemnisation de congés annuels non pris en raison d'absences pour maladie. Néanmoins, en vertu de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, le droit au congé annuel payé d'un agent pour des raisons de santé ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir accompli un travail effectif (CJUE, C282/10 du 24 janvier 2012, Dominguez, point 30). Dès lors, tout agent en congé maladie continue d'acquérir des droits à congés annuels pendant la période de maladie. Par ailleurs, s'agissant du droit au report ou à indemnité compensatrice de congés non pris en fin de relation de travail, qui s'exerce dans la limite du minimum de quatre semaines prévue par l'article 7 de la directive

2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il résulte du principe de primauté du droit communautaire sur toutes les normes de droit interne (CJCE, 15 juillet 1964, Costa c/ Enel), qui s'impose à l'ensemble des autorités nationales, que l'administration chargée d'appliquer les dispositions d'une directive est tenue d'en assurer le plein effet en laissant inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition nationale contraire. Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit ni le report ni le versement d'une indemnité compensatrice lorsque le fonctionnaire n'a pas pris ses congés annuels car l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail est d'effet direct (CJUE, C-282/10 du 24 janvier 2012, Dominguez, points 33 et 34). Le droit communautaire, par rapport au droit international, est qu'il peut s'imposer directement aux citoyens européens, sans qu'il soit nécessaire pour les États membres de le retranscrire par des actes juridiques nationaux. L'arrêt Van Gend en Loos c/ Administration douanière des Pays-Bas du 5 février 1963, a érigé « l'effet direct », en un principe fondamental de l'ordre juridique communautaire. Concernant les jours de congés payés supplémentaires, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé dans son arrêt du 19 novembre 2019 (CJUE, C 609/17 et C 610/17), que les États membres qui décident d'octroyer aux travailleurs des droits à congé annuel payé allant au-delà de ladite période minimale de quatre semaines, « demeurent notamment libres d'accorder ou non un droit à une indemnité financière, au travailleur partant à la retraite, lorsque ce dernier n'a pu bénéficier des droits à congé excédant ainsi ladite période minimale, en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie, et, si tel est le cas, de fixer les conditions d'un tel octroi éventuel » (point 38). La Cour ajoute qu'il demeure également « loisible aux États membres de prévoir ou non un droit de report des jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines » (point 39).

REVUE DE PRESSE

Allocation de présence parentale : prendre en compte les rechutes*La Lettre de l'employeur, n° 1680, 23 juin 2020.- p. 5*

Cet article analyse le décret n° 2020-470 du 23 avril 2020 relatif à l'assouplissement du recours au congé de présence parentale et à l'allocation journalière de présence parentale. Les agents publics, père ou mère d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficient, à leur demande, d'un congé de présence parentale non rémunéré. La durée du congé est au maximum de

trois cent dix jours ouvrés pour une période de trente-six mois. Le texte précité permet que le réexamen de la durée prévisible de traitement puisse être demandé au médecin qui suit l'enfant à tout moment à compter du dernier mois précédant l'échéance de la durée prévisible de traitement fixé, ou à l'issue d'un an au plus si elle est supérieure ou égale à cette durée. Le médecin peut alors fixer une nouvelle durée prévisible de traitement.

REVUE DE PRESSE

L'accompagnement du décès d'un enfant*La Lettre de l'employeur, n° 1679, 16 juin 2020.- pp. 6-7*

Cet article décrypte la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant. L'auteur de cet article précise que la durée du congé est variable en

fonction de l'âge de l'enfant, qu'il existe un défaut d'articulation avec le régime général, que la garantie contre le licenciement est à confirmer et que les prestations sociales sont garanties.

PROTECTION SOCIALE / ACTION SOCIALE**Décret n° 2020-791 du 26 juin 2020 fixant les dispositions applicables aux fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet dans la fonction publique hospitalière***(NOR : SSAH1937447D) JO, n° 159, 28 juin 2020, texte n° 25*

Ce décret fixe la liste des corps dans lesquels il est possible de recruter des fonctionnaires sur des emplois permanents à temps non complet. Il précise les règles de nomination et de protection sociale spécifiques et les dérogations aux dispositions de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, applicables aux fonctionnaires nommés dans ces emplois. Concernant la fonction publique territoriale, l'article 18 précise que «le deuxième alinéa de l'article 1^{er} du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites

complémentaires des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques est remplacé par les dispositions suivantes : bénéficient également de ce dernier régime les fonctionnaires régis par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière qui ne relèvent pas du régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.»

TEXTE

Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance-chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public*(NOR : CPAF1930769D) JO, n° 149, 18 juin 2020, texte n° 27*

Ce décret définit les modalités d'indemnisation des agents relevant des trois versants de la fonction publique, d'Orange et de La Poste lorsqu'ils sont privés d'emploi. Ces demandeurs d'emploi sont soumis, en fonction de leur

statut, aux règles de l'assurance chômage et aux dispositions spécifiques du présent décret. Celui-ci précise également les cas de privations d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage, spécifiques aux agents publics qui, par

TEXTE

définition, ne relèvent pas de contrats de travail conclus en application du code du travail. Ce texte contribue ainsi à clarifier le droit applicable à ces demandeurs d'emploi particuliers. Le décret adapte, enfin, certaines règles

d'indemnisation afin de tenir compte des situations de suspension de la relation de travail (disponibilité par exemple), des modalités de rémunération de ces agents ainsi que des dispositions statutaires qui leur sont applicables.

Question écrite n° 13510 du 19 décembre 2019 relative à la réforme par voie d'ordonnances de la protection sociale complémentaire

JO Sénat, 11 juin 2020.- p. 2661

M. Jean-Luc Fichet appelle l'attention de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, sur l'application de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le I de cet article habilite le gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) de leurs personnels, ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers. Il souhaiterait notamment avoir connaissance des dispositions qui sont envisagées pour associer les parlementaires. La réponse ministérielle précise «*qu'une concertation a été ouverte sur cette thématique dans le cadre de l'agenda social 2019 de la fonction*

publique tant auprès des représentants des organisations syndicales représentatives des personnels que des représentants des employeurs publics. Ainsi, lors du groupe de travail du 18 juillet 2019, les inspecteurs généraux ont présenté leur analyse de la situation de la PSC des agents publics dans les trois versants de la fonction publique. Cette concertation sera prolongée dans le cadre de l'agenda social 2020. Par ailleurs, le secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Action et des comptes publics s'est engagé lors des débats parlementaires, tant en commission qu'en séance publique portant sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, à ce que des discussions aient lieu avec les parlementaires lors du projet de loi de ratification de l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire des agents publics».

Les services considérés comme effectifs

Site de la CNRACL, 8 juin 2020

Cet article présente les conditions d'octroi d'une pension d'invalidité. En effet, si le fonctionnaire contracte des blessures ou une maladie qui le rendent inapte à exercer ses fonctions ou les voit s'aggraver, au cours de périodes citées en référence, il pourra bénéficier d'une pension d'invalidité, telle que fixée par l'article 39 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003

relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités (CNRACL) qui subordonne la reconnaissance d'un droit à pension d'invalidité au fait que l'agent ait contracté une blessure ou une maladie pendant une période valable pour la retraite.

RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NATURE

Décret n° 2020-689 du 4 juin 2020 modifiant le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991

(NOR : COTB1936350D) JO, n° 138, 6 juin 2020, texte n° 38

Le décret a pour objet d'adapter les modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire des agents territoriaux aux

modifications apportées par le décret n° 2019-139 du 3 juillet 2019 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés

par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État. Il a également pour objet d'ouvrir aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux la possibilité de déroger au mode de remboursement forfaitaire

des frais de repas en cas de déplacement temporaire des agents territoriaux et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire.

REVUE DE PRESSE

Rendez-vous salarial : pas de mesure générale, mais des convergences indemnitaires

La Gazette.fr, 24 juillet 2020.- 3 p.

Lors du rendez-vous salarial du vendredi 24 juillet 2020, Amélie de Montchalin, la nouvelle ministre de la transformation et de la fonction publiques a confirmé le gel du point d'indice. Elle a précisé qu'il n'y aura pas de mesures générales pour 2021 mais la mise en œuvre de mesures spécifiques pour les agents les plus précaires. Parmi les principales mesures annoncées : l'achèvement de l'accord «*Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)*»,

la reconduction de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) jusqu'à la fin du quinquennat, l'actualisation du montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, ainsi que la revalorisation de l'indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes (IFAFI). Enfin, la ministre a indiqué qu'une concertation serait ouverte à l'automne sur la protection sociale complémentaire et sur la prévoyance.

REVUE DE PRESSE

Conditions assouplies pour la prime d'intéressement à la performance collective

La Lettre du cadre territorial, n° 539, juin-juillet 2020, pp. 50-51

Cet article présente les conditions d'attribution de la prime d'intéressement à la performance collective modifiées par deux décrets du 28 novembre 2019. Il précise notamment

les objectifs à atteindre, les domaines de rétribution, les conditions de mise en œuvre ainsi que le montant maximal de la prime susceptible d'être attribuée.

RESSOURCES HUMAINES / MANAGEMENT

REVUE DE PRESSE

10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines

Paris : Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), 2020.-136 p.

Cette étude vise à valoriser les données sociales des collectivités territoriales et à accompagner ces dernières dans l'élaboration de leurs politiques RH et de leurs lignes directrices de gestion. Issue d'un travail collaboratif, elle répertorie 38 indicateurs RH regroupés autour de 10 groupes thématiques : les effectifs, l'âge, le temps de travail, les mouvements observés, le budget et la rémunération, la formation, les absences, les conditions de travail, la protection sociale et l'égalité professionnelle. Les

données sont notamment issues de la collecte des bilans sociaux 2017 par les centres de gestion. «*Les indicateurs permettront de définir des leviers managériaux, des politiques de prévention, des outils prospectifs*» pour les employeurs territoriaux, souligne Michel Hiriart, président de la Fédération nationale des Centres de gestion. «*Ils constitueront également une source d'information pour tous les élus, les agents, les encadrants et responsables de service et les organisations syndicales.*»

REVUE DE PRESSE

Manager territorial : 4 étapes clés pour innover !

La Revue du gestionnaire public, n° 2, avril-mai-juin 2020.- pp. 7-50

Ce dossier constitue les actes des «*Entretiens de l'Innovation Territoriale*» 2020 dont le thème est «*Manager territorial : 4 étapes clés pour innover !*». Ce sujet transversal permet d'aborder à

travers le témoignage des praticiens, les différentes étapes qui mènent à l'innovation territoriale :
– Quels prérequis à l'innovation locale ?

- Comment inventer/être créatif en collectivité locale ?
- Quel pilotage de l'innovation ?
- Comment intégrer l'innovation dans le quotidien ?

Des retours d'expériences de collectivités locales et des analyses plus conceptuelles sont ainsi proposés pour chaque thématique. ●

ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

TEXTE

Décret n° 2020-727 du 15 juin 2020 portant diverses dispositions relatives aux professionnels de santé et aux psychologues militaires*JO, n° 148, 17 juin 2020, texte n° 4*

Ce décret tire les conséquences de l'absence d'inscription à l'ordre des professionnels de santé militaires, en prévoyant que le ministre de la Défense se substitue aux ordres dans certaines procédures administratives. D'une part, le décret décline les dispositions des articles L. 4061-1 à L. 4061-7 créés par l'ordonnance n° 2018-20 du 17 janvier 2018 relative au service de santé des armées et à l'Institution nationale des invalides, en insérant les dispositions des articles R. 4061-1 à D. 4062-4 qui régissent les modalités d'inscription et de radiation d'un professionnel de santé militaire. Le décret organise également les relations entre le service de santé des armées et les ordres ou les agences régionales de santé lorsqu'un professionnel de santé militaire souhaite s'inscrire sur un tableau ou s'enregistrer sur une liste relevant de la compétence de ces derniers. Il permet au ministre de la Défense de reconnaître aux praticiens des armées une qualification de spécialiste différente de celle qui leur a été initialement reconnue. En outre,

il régit le régime de l'exercice des professionnels de santé militaires relevant d'une armée étrangère intervenant sur le territoire national dans le cadre d'une coopération militaire internationale. D'autre part, le décret modifie certains articles des livres I^{er}, II et III de la quatrième partie du code de santé publique, pour la bonne prise en compte des dispositions R. 4061-1 à D. 4062-4 ainsi créées. Principalement, il s'agit d'assurer l'information du service de santé des armées ou de différentes instances de l'une des situations statutaires mentionnées à l'article L. 4061-3 dont peut relever un professionnel de santé, à différents moments de sa carrière (inscription à l'ordre, suspension temporaire du droit d'exercer, procédure disciplinaire). Aussi, le décret vise à assurer l'information du ministre de la Défense à différentes phases de la procédure disciplinaire applicable aux pharmaciens. Enfin, il assure la représentation du ministre de la Défense au conseil national de l'ordre des infirmiers.

TEXTE

Décret n° 2020-710 du 10 juin 2020 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux personnels exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise*(NOR : CPAF2007132D) JO, n° 143, 12 juin 2020, texte n° 17*

Ce décret simplifie le régime de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) qui peut être octroyée aux agents exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise au sein des administrations de l'État. Il permet aux ministres de fixer, dans

la limite d'une enveloppe globale déterminée pour leur département ministériel et de plafonds fixés pour chaque catégorie d'emploi concerné, les emplois éligibles à cet avantage de rémunération et les montants de NBI qui leur sont associés.

TEXTE

Arrêté du 10 juin 2020 fixant les montants maximum de la nouvelle bonification indiciaire pouvant être attribués aux agents exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise*(NOR : CPAF2007135A) JO, n° 143, 12 juin 2020, texte n° 19*

Cet arrêté fixe le montant maximum de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) en points

d'indice majorés pouvant être attribués aux agents occupant un emploi supérieur laissé

à la décision du gouvernement ou l'un des emplois mentionnés aux articles 19 et 27 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État. Ces montants

maximum sont également applicables, à niveau équivalent, aux emplois ministériels comportant l'exercice de responsabilités supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

Décret n° 2020-771 du 24 juin 2020 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

(NOR : CPAF2006519D) JO n° 156, 25 juin 2020, texte n° 31

Ce décret modifie le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'État afin de supprimer les dates de déploiement du dispositif devenues obsolètes. Il tire ainsi les conséquences du réexamen - prévu avant

le 31 décembre 2019 au plus tard par l'article 7 de ce décret dans sa rédaction antérieure à celle issue du présent décret - de la situation des corps et emplois qui, par exception, ne bénéficiaient pas du RIFSEEP et qui pourront désormais adhérer librement au dispositif sans référence à un calendrier impératif.

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

(NOR : CPAF2006522A) JO n° 156, 25 juin 2020, texte n° 37

Ce texte abroge l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des

fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Transformation de la fonction recrutement : éléments préparatoires au plan interministériel de transformation de la fonction recrutement

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 92 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié un guide afin d'accompagner la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière de recrutement, en particulier l'élargissement du recours au contrat. Ce guide offre un panorama des pratiques de recrutement réalisées à partir d'une étude prospective interministérielle et de comparaison internationale. L'objectif de ce guide « est d'apporter

des solutions et des exemples de bonnes pratiques aux services des ressources humaines et aux managers afin qu'ils mettent en place un dispositif de recrutement efficace ». Le guide propose différentes pistes pour renforcer l'attractivité dont la mise en place d'une marque employeur, faciliter l'identification et le recensement des compétences, rénover les processus de recrutement, professionnaliser les acteurs du recrutement et améliorer l'accueil et l'intégration des agents recrutés.

Les recrutements de fonctionnaires de l'État en 2018

Stats rapides, juin 2020.- 12 p.

Une note de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publiée le 19 juin 2020 précise que les recrutements de la fonction publique de l'État sont de moins en moins sélectifs. Ainsi, en 2018,

on compte dans les recrutements de la fonction publique de l'État, 1 candidat admis pour 6,8 candidats sélectionnés. Ce taux, en très léger recul par rapport à 2017 confirme la tendance à la baisse observée ces dernières années.

TEXTE

TEXTE

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

La nouvelle architecture des commissions administratives paritaires de la fonction publique se dessine*Acteurs publics, 10 juin 2020. - 2 p.*

Cet article présente les premières orientations du gouvernement concernant la refonte des commissions administratives paritaires (CAP) de la fonction publique de l'État définie par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Dans la fonction

publique de l'État la nouvelle architecture des CAP sera constituée par catégories hiérarchiques (A, B, C) et non plus par corps. Cette modification entraînera des conséquences sur les modalités d'élection et les modalités de composition et d'organisation des CAP.

AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

TEXTE

Instruction du 15 mai 2020 relative aux modalités d'intervention de l'Agence nationale de la cohésion des territoires*(NOR : TERB2012896J) Circulaires.legifrance.gouv.fr, 1^{er} juin 2020. - 19 p.*

Cette instruction précise la stratégie d'intervention de l'Agence Nationale de Cohésion des territoires (ANCT), son offre de services, l'organisation des relations entre l'agence et ses délégués territoriaux, la procédure de nomination du délégué territorial adjoint, les modalités de

création des comités locaux de cohésion territoriale, le lien avec les établissements publics conventionnés, le rôle du comité régional des financeurs, les modalités d'évaluation de l'impact de l'agence, ainsi que l'organisation de la mission de veille et d'alerte.

REVUE DE PRESSE

Services publics, services au public et aménagement des territoires à l'heure du numérique*Conseil économique, social et environnemental, 2020. - 145 p.*

Les services publics, régis par quatre principes majeurs (continuité, adaptabilité, égalité et neutralité), jouent un rôle essentiel dans l'aménagement et l'animation des territoires. Pour autant, des disparités de couverture numérique persistent au détriment de territoires ruraux, urbains et ultramarins. Les services publics et au public doivent tirer le meilleur parti possible du numérique, qui demeure un moyen et non une fin. Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) identifie les défis à relever pour que la transformation numérique des services publics et au public, là où

elle est possible et souhaitable, soit une réussite et formule un ensemble de préconisations pour y parvenir. Il préconise notamment de :

- Faire du numérique un «service public» à part entière : le «service public du numérique» devra répondre aux principes de continuité, de mutabilité, d'égalité et de neutralité,
- Poser le principe de la progressivité et de la non-exclusivité du recours au numérique,
- Faire du numérique une priorité nationale incarnée par la création d'un grand ministère du numérique et d'une Agence du numérique et de l'intelligence artificielle.

COMMANDE PUBLIQUE

TEXTE

Ordonnance n° 2020-738 du 17 juin 2020 portant diverses mesures en matière de commande publique*(NOR : ECOM2013712R) JO, n° 149, 18 juin 2020, texte n° 14*

La présente ordonnance est prise sur le fondement de la loi n° 2020-319 du 25 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et a pour objet notamment de soutenir les entreprises qui rencontrent des difficultés dans l'exécution des contrats publics. L'article 1^{er} « *vise notamment à faciliter l'accès*

des entreprises en redressement judiciaire aux contrats de la commande publique en précisant expressément que les entreprises qui bénéficient d'un plan de redressement sont autorisées à participer aux procédures de mise en concurrence sans avoir à démontrer qu'elles ont été habilitées à poursuivre leur activité

pendant la durée prévisible du contrat. Les pratiques des acheteurs sont en effet diverses et il convient de sécuriser l'accès de ces entreprises en voie de redressement aux marchés publics». L'article 2 «étend aux marchés publics globaux le dispositif applicable aux marchés de partenariat en faveur des PME. Les acheteurs publics seront donc tenus de leur réserver l'exécution d'au moins 10 % de la valeur estimée de leurs marchés globaux. La part que les candidats à ces marchés globaux s'engagent à confier à des PME ou à des artisans devient en outre un critère obligatoire de sélection des entreprises titulaires». Enfin, «pour que les entreprises qui ont connu une forte diminution voire une interruption de leur activité du fait des mesures prises

pour lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19 ne soient pas doublement pénalisées, l'article 3 neutralise, dans l'appréciation de la capacité économique et financière des candidats aux marchés publics et concessions, la baisse du chiffre d'affaires pour les exercices comptables affectés par les conséquences de la crise sanitaire.» La présente ordonnance s'applique aux marchés publics et aux concessions pour lesquels une consultation est engagée ou un avis d'appel à la concurrence est envoyé à la publication à compter de son entrée en vigueur. Les dispositions des articles 1^{er} et 2 s'appliquent jusqu'au 10 juillet 2021 tandis que les dispositions de l'article 3 s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2023.

Guide de l'achat public : maîtriser le risque de corruption dans le cycle de l'achat public

Direction des achats de l'État, 2020.- 159 p.

Le poids des marchés publics au sein de l'économie fait de la probité de l'ensemble des acteurs de l'achat public un sujet de préoccupation majeur. Ce guide pratique sur la maîtrise du risque de corruption dans le cycle de l'achat public a pour ambition d'accompagner les acteurs publics dans l'élaboration, la mise en œuvre et le déploiement d'un dispositif de

prévention de la corruption. Tout en rappelant les réflexes à adopter face aux situations à risques, il invite également l'ensemble des acteurs de l'achat public à se mobiliser pour décliner un référentiel anticorruption adapté à leur structure et ainsi créer les conditions favorables à des relations équilibrées avec leurs partenaires économiques.

COVOITURAGE

Décret n° 2020-678 du 5 juin 2020 relatif à la nature des frais de covoiturage et aux conditions de versement d'une allocation par les autorités organisatrices

(NOR : TRET2002375D) JO, n° 138, 6 juin 2020, texte n° 9

Ce décret détermine la nature des frais de covoiturage, la notion de partage des frais et conditions de versement par les autorités

organisatrices d'une allocation pour la proposition de trajets.

DÉFENSEUR DES DROITS

Rapport annuel d'activité 2019 du Défenseur des droits

Défenseur des droits, 2020.- 121 p.

En 2019, l'institution a reçu 103 066 dossiers de réclamations soit une augmentation de plus de 7,5 % par rapport à 2018 et de 40 % sur les cinq dernières années. 59,8 % des réclamations étaient liées aux relations avec les services publics, soit une progression de 9,5 % sur un an et de plus de 78,4 % par rapport à 2014. Le rapport constate que «le recul de la présence humaine aux guichets des administrations et la dématérialisation des démarches

administratives ont été une fois encore la source de nombreuses ruptures d'égalité entre les usagers et de discriminations, telle que la discrimination territoriale». L'Île-de-France est la région la plus concernée, avec 12,4 réclamations pour 10 000 habitants, et pèse à elle seule pour près d'un quart du total des réclamations. Le Défenseur des droits constate une augmentation des réclamations dans l'ensemble de ses cinq domaines de compétence que sont

TEXTE

REVUE DE PRESSE

la défense des droits des usagers des services publics, la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, la défense des droits de l'enfant, la déontologie de la sécurité et l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte. Concernant, le dispositif de protection des lanceurs d'alerte issu de la loi « Sapin 2 » du 9 décembre 2016, le rapport pointe des failles dans le dispositif, dues essentiellement à la méconnaissance de la législation. Ainsi, l'enquête auprès des ministères, régions, départements et des 30 plus grandes villes en France a révélé que moins de 30 % des employeurs

publics ont mis en place des procédures de recueil des signalements, pourtant obligatoires depuis le 1^{er} janvier 2018. Enfin, en ce qui concerne, la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, face à l'évolution continue des réglementations et des pratiques, le Défenseur des droits diffuse régulièrement des outils rappelant le cadre juridique aux acteurs d'un secteur concerné. En 2019, au regard des saisines reçues, il a décidé de porter une attention particulière aux critères de l'apparence physique et de l'activité syndicale, en publiant deux décisions-cadres.

DISCRIMINATION

REVUE DE PRESSE

La preuve en matière de discrimination au travail

Liaisons sociales Quotidien – Le Dossier pratique, n° 112, 19 juin 2020.- 5 p.

Selon le rapport annuel d'activité 2019 du Défenseur des droits, l'emploi demeure, année après année, le premier domaine concerné par les discriminations, fondées sur différents critères (sexe, origine, etc.) et tout au long de la carrière. Pour permettre aux salariés d'agir en justice, la loi a institué un régime de preuve en matière civile qui leur est favorable. En

revanche, en matière pénale, des règles plus contraignantes s'appliquent. Ce dossier fait le point sur les moyens dont dispose le salarié pour établir l'existence d'une discrimination, ceux dont dispose l'employeur pour se défendre et définit le rôle du juge saisi d'un litige en matière de discrimination.

REVUE DE PRESSE

Discriminations et origines : l'urgence d'agir

Défenseur des droits, 2020.- 83 p.

Les données officielles de la statistique publique et les études scientifiques montrent que les discriminations liées à l'origine ou la couleur de peau augmentent puisqu'en 2016, 11 % des personnes déclaraient avoir été victimes de cette catégorie de discrimination au cours des 5 dernières années alors qu'elles n'étaient que 6 % en 2008. Par ailleurs, ces discriminations représentent 1/3 des saisines du Défenseur des droits en matière de discriminations. La lutte contre les discriminations fondées sur l'origine doit donc devenir une priorité politique, au même titre que ce qui a été entrepris ces dernières années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans

son rapport, Jacques Toubon, Défenseur des droits, formule plusieurs recommandations à l'attention des pouvoirs publics :

- en matière de développement des outils de connaissance et de mesure des discriminations fondées sur l'origine,
- en matière de politique publique de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine,
- en matière de sanctions judiciaires des discriminations.

Il appelle notamment les administrations à s'engager, en mettant en place des plans d'actions pluriannuels et des audits, permettant d'identifier les risques de discrimination en direction des agents d'origine étrangère.

DOCUMENTS ADMINISTRATIFS / COMMUNICATION

REVUE DE PRESSE

Le Conseil d'État précise sa jurisprudence sur les formalités de publicité entraînant le départ du délai de recours contentieux à l'encontre des actes réglementaires

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 20, 18 mai 2020.- pp. 30-32

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 27 mars 2020, req. n° 435277, relatif aux modalités

de contestation d'un acte administratif. Le Conseil d'État a précisé les conditions dans

lesquelles un acte réglementaire peut être opposable après sa mise en ligne sur Internet. Lorsque plusieurs mesures de publicité sont nécessaires, l'accomplissement de la première déclenche le délai de recours contentieux, dès lors que celle-ci est suffisamment pertinente et

informative. La publication au sein du recueil des actes administratif en ligne est désormais suffisante pour considérer que la décision est opposable aux tiers, puisque cette publication garantit «la fiabilité et la date de la mise en ligne» de l'acte.

ENGAGEMENT DANS LA VIE LOCALE

Circulaire n° CRIM-2020-08-H2-10/03/2020 du 29 juin 2020 relative à la présentation des dispositions des articles 42, 59 et 72 de la loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique

(NOR : JUSD 2007275 C) *Circulaires.legifrance.gouv.fr*, 3 juillet 2020.- 14 p.

La loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique prévoit, à son article 42, qu' « après le renouvellement général des conseils municipaux, le représentant de l'État dans le département et le ou les procureurs de la République territorialement compétents reçoivent les maires du département afin de leur présenter les attributions que ces derniers exercent au nom de l'État et comme officiers de police judiciaire et de l'état civil ». Cette circulaire présente aux procureurs de la République leurs obligations, renforcées par la loi Engagement et proximité du 27 décembre 2019, vis-à-vis des maires. Leur relation débutera par une réunion de

présentation des «attributions» que les maires exercent comme officiers de police judiciaire et d'état civil, sous la direction ou le contrôle du procureur de la République, en tant qu'agent de l'État. D'autres dispositions viennent renforcer l'obligation d'information du maire par le procureur de la République et simplifier les règles de célébration des mariages et d'enregistrement des pactes civils de solidarité (PACS) sur le territoire d'une commune nouvelle. Sont présentées en annexes les attributions du maire en matière de prévention de la délinquance, les attributions du maire et de la police municipale en matière de police judiciaire ainsi que les attributions du maire en qualité d'officier de l'état civil.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Accélérer la parité au sein des directions d'intercommunalités

Association des directeurs généraux des communautés de France, 2020.- 44 p.

Seuls 37 % des emplois fonctionnels au sein des collectivités territoriales sont occupés par des femmes et, dans les collectivités de plus de 400 000 habitants, les femmes représentent moins de 15 % des directeurs généraux des services (DGS) et adjoints (DGA). L'association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF) profite de la période de renouvellement des mandats pour mener une

réflexion sur la question de la parité dans les postes stratégiques dans les comités de direction dans les structures intercommunales. À cette fin, ce guide formule une série de recommandations pour accélérer la parité au sein des directions d'intercommunalités : «attirer, valoriser et fidéliser les talents féminins», les aider à «oser» ou encore développer une parentalité équilibrée.

Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé

Insee Première, n° 1803, juin 2020.- 4 p.

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes prennent des formes multiples. Elles portent ainsi sur le temps de travail et le salaire pour un même volume de travail. Même si les écarts de salaire entre les deux sexes pour

un même volume de travail se réduisent régulièrement depuis quarante ans, les femmes salariées du secteur privé gagnaient encore 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein (EQTP) en 2017. En revanche,

TEXTE

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

les inégalités de salaires en EQTP entre les femmes et les hommes sont moins élevées dans la fonction publique où l'écart s'élève à 12,4 %. Concernant l'accès aux emplois les mieux rémunérés, les inégalités sont comparables entre les

secteurs privé et public. La probabilité d'accès des femmes aux 10 % des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique est en effet inférieure de 41 % à celle des hommes, contre 35 % dans le secteur privé.

FINANCES PUBLIQUES / FINANCES LOCALES

TEXTE

Arrêté du 15 juin 2020 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal

(NOR : ECOT2014510A) JO n° 149, 18 juin 2020, texte n° 20

Cet arrêté fixe les taux de l'intérêt légal, pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, d'une part, et pour tous les autres cas, d'autre part, selon les modalités de calcul définies à l'article D. 313-1-A du code monétaire et financier.

Les taux figurant dans le présent arrêté seront applicables au deuxième semestre 2020. Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, le taux est à 3,11 % et pour tous les autres cas à 0,84 %.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Le contrôle de la validité de la créance : ne pas confondre conformité et légalité

Actualité juridique – droit administratif, n° 23, 29 juin 2020. - pp. 1280-1284

L'auteur commente un arrêt de la Cour des comptes, chambres réunies, du 18 octobre 2019, req. n° 2019-2354 relatif au contrôle de la validité de la créance et à la responsabilité du comptable public. Dans le cas d'espèce, le juge précise «*qu'un comptable public doit, avant d'effectuer un paiement, contrôler la validité de la créance en s'assurant de la présence*

de l'ensemble des pièces justificatives requises au regard notamment de la nomenclature applicable». Toutefois «*cette obligation de contrôle de la validité de la créance n'implique cependant pas que le comptable doive se faire juge de la légalité d'un acte administratif venant à l'appui du mandat de paiement en cause*».

REVUE DE PRESSE

Les finances des collectivités locales en 2020 : rapport de l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales

Observatoire des finances et de la gestion publique locales, 2020. - 200 p.

Ce rapport dresse l'état des lieux des finances locales en 2019, puis propose une analyse détaillée suivant la nature des opérations budgétaires. Chaque niveau de collectivité fait ensuite l'objet d'une fiche. Le rapport comporte également un dossier sur les flux financiers, d'une part, entre budgets principaux et annexes, et, d'autre part, entre collectivités. Les annexes permettent d'analyser en profondeur les thèmes essentiels et d'en présenter les principaux résultats. Par ailleurs, l'annexe 11 est consacrée aux effectifs et aux salaires dans

les collectivités locales. En 2019, les dépenses de personnel pèsent près du tiers des dépenses de fonctionnement et ont augmenté de 1,5 %. Parmi les autres principaux constats : les collectivités locales ont continué de modérer leurs dépenses de fonctionnement (+ 1,1 %, après + 0,3 % en 2018), l'épargne brute a progressé en 2019 beaucoup plus rapidement qu'en 2018 (+ 11,0 % après + 5,6 % en 2018) et les dépenses d'investissement ont connu une forte augmentation (+ 13,0 % en 2019, après + 5,2 % en 2018).

REVUE DE PRESSE

La situation et les perspectives des finances publiques

Cour des comptes, 2020. - 166 p.

Dans son rapport sur la situation et les perspectives des finances publiques, la Cour des comptes constate «*que la France a abordé l'année 2020 sans avoir assaini ses comptes 2019*

et qu'elle a dû affronter la crise sanitaire avec des marges d'action insuffisamment restaurées». Alors que la dette publique augmentera de façon importante, en 2020, la Cour appelle

l'exécutif à programmer sans tarder l'effort de désendettement de la France. Pour ce faire, elle juge indispensable un «examen en profondeur» des dépenses publiques. Cette dernière souhaite, par ailleurs, «sanctuariser l'investissement public, lequel pourrait jouer, selon elle, un rôle de premier plan dans la relance». Concernant les collectivités territoriales, elles voient leur solde budgétaire se dégrader de 3,6 milliards d'euros. Ainsi, en 2019, les recettes des administrations publiques locales ont progressé de 3,1 % (après 2,4 % en 2018) mais les

dépenses de fonctionnement de 1,7 %, contre 0,8 % en 2018. Cependant, pour la Cour «sur les deux années 2018-2019, l'évolution des dépenses de fonctionnement reste compatible avec l'objectif national d'évolution fixé en loi de programmation des finances publiques». De ce fait, les magistrats ne se montrent pas très inquiets pour la santé financière des collectivités locales dont la progression de la dette s'avère beaucoup plus contenue que celle de la dette de l'État.

Les finances publiques locales 2020 : la situation financière des collectivités territoriales et de leurs établissements publics en 2019 (fascicule 1)

REVUE DE PRESSE

Cour des comptes, 2020.- 190 p.

Selon le 1^{er} fascicule du rapport de la Cour des comptes sur les finances publiques locales 2020, «les collectivités territoriales ont abordé l'année 2020 dans une meilleure posture que l'État, disposant d'une situation financière favorable en 2019, grâce au dynamisme de leurs recettes fiscales et à une relative maîtrise de leurs dépenses». Au sujet de l'impact de la crise sanitaire liée au Coronavirus-Covid-19, selon la Cour, les collectivités devraient subir moins violemment son impact contrairement à l'État. Cependant, la crise sanitaire devrait les affecter diversement en fonction notamment de la nature de leurs dépenses et de leurs recettes. Le rapport relève une «certaine

accélération», des dépenses réelles de fonctionnement qui ont progressé l'année dernière de 1,42 % contre + 0,5 % en 2018. Selon la Cour «cette progression est notamment liée à l'augmentation des dépenses d'achats de biens et de service (+ 3,2 %) et d'aides à la personne (+ 2,2 %), et, dans une moindre mesure, des dépenses de personnel». Ces dernières ont augmenté de 1,7 % en 2019. La Cour réalise enfin un bilan de la contractualisation financière entre l'État et les 332 collectivités les plus importantes de France et émet des recommandations pour la future génération de contrats financiers avec l'État.

Bilan d'activité 2019 de la Chambre régionale des comptes Ile-de-France

REVUE DE PRESSE

Chambre régionale des comptes Ile-de-France, 2020.- 40 p.

La chambre régionale des comptes (CRC) d'Ile-de-France a publié son rapport d'activité portant sur l'année 2019 qui traite notamment de la question de la responsabilité des gestionnaires

publics, des différents contrôles des comptes, de la gestion et des actes budgétaires opérés. Par ailleurs, un bilan d'étape est réalisé sur la mise en œuvre de la certification des comptes.

HANDICAP

Rapport annuel 2019 : FIPHFP

REVUE DE PRESSE

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, 2020.- 38 p.

Depuis la création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) en 2006, 246 170 agents en situation de handicap ont été recrutés. En 2019, toutes fonctions publiques confondues, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint 5,79 %. Il poursuit sa progression pour la quatrième année consécutive mais reste en deçà de l'objectif des 6 % fixé par la loi. La fonction publique territoriale enregistre le

taux d'emploi légal le plus élevé avec un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 6,94 % et constitue le seul versant de la fonction publique à atteindre l'objectif des 6 %, contre 5,73 % dans la fonction publique hospitalière et 4,87 % dans la fonction publique de l'État. Dans son bilan, le FIPHFP précise qu'en 2019, plus de la moitié des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont des agents de catégorie C. Ils représentent 56 % des BOE

employés dans la fonction publique. Ceux de catégories A et B se maintiennent depuis 2014 entre 13 % et 15 %. Les agents non titulaires représentent 13 % en 2019 contre 9 % en 2009. L'objectif principal du FIPHP est détaillé : soutenir les employeurs publics dans leurs actions en faveur du maintien dans l'emploi

ainsi que les actions prioritaires de l'année, renforcer l'accessibilité numérique et l'intégration professionnelle des apprentis en situation de handicap. Le bilan d'activité intègre un cahier central avec des informations et données chiffrées par région.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

HÔPITAL PUBLIC

Proposition de loi en faveur d'une loi de programmation pour l'hôpital public et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

Document de l'Assemblée nationale, n° 3004, 26 mai 2020.- 8 p.

Avant le 1^{er} octobre 2020, puis tous les cinq ans, une loi de programmation pluriannuelle pour l'hôpital public et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) fixe les objectifs en matière de nombre

d'établissements, de dépenses, d'organisation et de création de lits mais aussi de recrutement de personnels, de revalorisation des salaires et des carrières et de formation, y compris dans les établissements sociaux et médico-sociaux.

JURIDICTION ADMINISTRATIVE

REVUE DE PRESSE

Bilan d'activité du Conseil d'État et de la juridiction administrative en 2019

Conseil d'État, 2020.- 84 p.

Le rapport annuel du Conseil d'État présente l'ensemble des activités de la juridiction administrative au cours de l'année 2019. Durant l'année écoulée, le Conseil d'État a été saisi de plus de 10 200 requêtes et a rendu 10 320 décisions. Le délai moyen de jugement a continué de diminuer pour s'élever à 6 mois, malgré une hausse des recours déposés, générée notamment par la gestion de la crise sanitaire. Le recours au référé (en premier ressort) a été multiplié par quatre par rapport à l'an passé sur la même période. L'instance a poursuivi son ouverture en permettant à tout citoyen de saisir la justice administrative via le site Télérecours citoyens, 7 jours sur 7. Par ailleurs, le Conseil d'État a rendu d'importantes décisions qui ont contribué à consolider l'État de

droit, dans une recherche constante du meilleur équilibre entre intérêts publics et droits et libertés fondamentaux comme la réparation de préjudices causés par des lois déclarées anti-constitutionnelles et le droit au déréférencement sur internet («*droit à l'oubli*»). Il a, par ailleurs, été saisi pour rendre 232 avis sur des projets de textes du gouvernement en lien avec la crise sanitaire et a rendu d'importants avis sur le renouveau de la vie démocratique, sur le projet de loi de transformation de la fonction publique et celui de la bioéthique. Enfin, l'instance a réalisé des études pour améliorer les politiques publiques dont une qui dresse un bilan de 20 ans de pratique des expérimentations par l'État, les collectivités territoriales et leurs opérateurs.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

La frontière entre vie privée et professionnelle à l'épreuve du confinement (télétravail et déconnexion)

La Revue des conditions de travail, n° 10, juin 2020.- 6 p.

Cet article s'intéresse aux inégalités dans la manière de gérer la frontière entre vie privée et professionnelle des salariés qui ont la possibilité de télétravailler, en prenant le cas du télétravail et de la déconnexion, dans le contexte du confinement lié à la crise sanitaire du Coronavirus-Covid-19.

Au sommaire :

1. Le télétravail en confinement : des contraintes qui se transforment,
2. La déconnexion : des régulations qui évoluent.

Arrêté du 19 mai 2020 modifiant l'arrêté du 11 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé «Système d'information du compte personnel de formation»

TEXTE

(NOR : MTRD2002216A) JO n° 149, 18 juin 2020, texte n° 26

Ce texte modifie et complète les annexes de l'arrêté du 11 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à

caractère personnel dénommé «Système d'information du compte personnel de formation».

REVUE DE PRESSE

Guide pratique : « tiers autorisés »

Commission nationale de l'informatique et des libertés, 2020.- 14 p.

Ce guide pratique présente les problématiques que peut rencontrer le responsable de traitement et les points de vigilance lors du traitement d'une demande de communication de

données personnelles. Le guide contient un recueil des principales procédures listant les acteurs susceptibles de demander la communication de données personnelles.

REVUE DE PRESSE

Données personnelles : qualifier la concession de service public au regard du RGPD

La Gazette des communes, n° 24, du 22 au 28 juin 2020.- pp. 54-56

Dans un guide publié en septembre 2019, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) confirme le statut de responsable de traitement des données personnelles des collectivités territoriales. Cependant, se prononçant à l'égard de la sous-traitance, elle ne dit rien de la qualification du concessionnaire

de service public en responsable de traitement. Cependant, l'implication quotidienne de celui-ci dans la gestion du service en fait sinon l'unique responsable de traitement, du moins le principal coresponsable. Cet article apporte différents éléments de réponse à cette question.

REVUE DE PRESSE

Rapport d'activité 2019 / Commission nationale de l'informatique et des libertés

La documentation Française, 2020.- 116 p.

Ce rapport dresse un bilan de l'activité de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) pour l'année 2019. Deux ans après l'entrée en application du Règlement général de protection des données (RGPD), la Cnil observe «des chiffres inédits qui témoignent d'une très forte mobilisation des citoyens et des entreprises autour de la protection des données». Le secteur public a fait l'objet, comme le secteur privé, d'un nombre important de plaintes relatives à la surveillance des personnes sur leur lieu de travail par des outils numériques (vidéosurveillance,

géolocalisation, écoutes téléphoniques...). La CNIL a opéré 300 contrôles en 2019 concernant principalement des atteintes à la sécurité des données, à une mauvaise information des personnes ou encore au non-respect des durées de conservation des données. Pour l'année 2020 la CNIL identifie plusieurs priorités dont la cybersécurité, la portabilité, la protection de la vie privée et l'innovation. Par ailleurs, l'autorité appelle également à organiser un débat démocratique sur l'utilisation de la reconnaissance faciale, afin de bien évaluer les risques pris avec l'usage de cette technologie.

VERSEMENT TRANSPORTS

TEXTE

Décret n° 2020-801 du 29 juin 2020 relatif au versement destiné au financement des services de mobilité, aux plans de mobilité et au comité des partenaires

(NOR : TRET2006210D) JO, n° 160, 30 juin 2020, texte n° 16

Ce décret met à jour la terminologie applicable au versement transport, qui devient le «*versement destiné au financement des services de mobilité*», et aux plans de déplacements urbains, qui deviennent des «*plans de mobilité*». Il supprime les dispositions réglementaires relatives au comité des partenaires

de transport public et à la possibilité pour la région de déléguer sa compétence en matière de mobilité. Il remplace la notion de «*transports urbains*» par celle de «*services publics de mobilité*» et fixe les délais de consultation pour les plans de mobilité simplifiés. ●

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organiseurs
des concours



Sujets corrigés
Guides pratiques
des épreuves écrites
et orales
Vraies copies
de candidats
Conseils du jury



Filières :
administrative, technique,
culturelle, sportive,
médico-sociale, animation,
sécurité.

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.
Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :
vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

DIFFUSION

Direction de l'information légale et administrative
La Documentation française
<https://www.vie-publique.fr/publications>



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

Ce hors-série annuel de la revue « LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES » présente chaque année une sélection de décisions ou avis rendus par le Conseil d'État applicables aux personnels territoriaux.

Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne.

Décisions de l'année 2019 (à paraître)

Décisions de l'année 2018 (réf. : 978-2-11-145709-6)

Décisions de l'année 2017 (réf. : 978-2-11-145840-6) - 29 €



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :
Direction de l'information
légale et administrative
La Documentation française
<https://www.vie-publique.fr/publications>
ISSN : 1152-5908
CPPAP 1120 B 07382
Imprimé en France