



---

**Nombre de documents  
présents dans ce numéro :**

Textes officiels	4
Circulaires	-
Jurisprudence	4
Réponses ministérielles	3
Informations générales	2

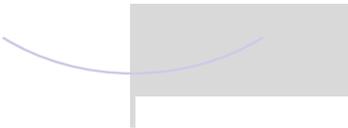
---

Retrouvez le  
CDG INFO

sur le site  
[www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr)



# CDG INFO



---

**Sommaire :**

• Textes officiels	page 2
• Jurisprudence	page 4
◇ Affectation dans un emploi ne correspondant pas au grade	page 4
◇ Périodes travaillées de plus de six jours consécutifs	page 5
◇ Constitution des droits à retraite	page 6
◇ Refus de titularisation et fait susceptible de caractériser des fautes disciplinaires	page 7
• Informations générales	page 9
◇ Plan d'action égalité professionnelle	page 9
◇ CNRACL dispositif spécifique post crise sanitaire	page 13
• Réponses ministérielles	page 14
◇ Intercommunaux à temps complet et temps partiel	page 14
◇ Intercommunaux et rupture conventionnelle	page 15
◇ Recours abusifs aux contractuels	page 15
• Annuaire des services	page 18



## Textes officiels

### [Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public](#)

Ce décret définit les modalités d'indemnisation des agents 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. Le décret précise également les cas de privations d'emploi ouvrant droit à

l'allocation chômage, spécifiques aux agents publics qui, par 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.

Le décret entre en vigueur le 19 juin 2020.

\*\*\*

### [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](#)

Ce décret fixe les modalités de mise en œuvre de la contribution du 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.

le décret entre en vigueur le 28 juin 2020 et s'applique aux contrats signés à compter du 2 janvier 2020.

[Arrêté du 26 juin 2020 pris pour l'application de l'article 3 du décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant](#)

\*\*\*

[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](#)

Ce décret (pris pour l'application de l'[article 14](#) de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, qui a modifié l'article L113-1 du code de l'éducation) précise le contenu de la **formation continue commune aux**

**professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de 6 ans.**

Pour les agents relevant de la fonction publique territoriale, les modules de formation s'inscrivent dans les actions de professionnalisation prévues au 1° de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

le décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

\*\*\*

[Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique](#)

Ce décret, entrant en vigueur le 5 juillet 2020, 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.

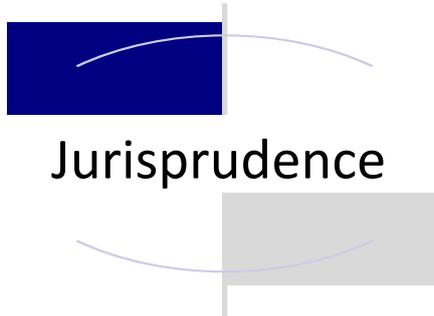
A titre transitoire, les magistrats, les fonctionnaires civils de l'Etat, les fonctionnaires territoriaux et les fonctionnaires hospitaliers qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, remplissent les conditions fixées respectivement à l'article 1<sup>er</sup> du décret du

20 mars 1978 mentionné ci-dessus, dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret, au deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ou au deuxième alinéa du 1° de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée peuvent opter :

1° Soit pour le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions fixées par les textes réglementaires modifiés par le présent décret, dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret, et utilisé dans un délai de douze mois à compter de l'ouverture du droit à ce congé bonifié ;

2° Soit pour l'application immédiate des conditions fixées par ces textes réglementaires dans leur rédaction issue du présent décret.

\*\*\*



## Jurisprudence

### **Affectation sur un emploi ne correspondant pas au grade – mesure d'ordre intérieur (absence).**

[CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 30/01/2020, 18VE03914, Inédit au recueil Lebon](#)

*Une agente territoriale spécialisée des écoles maternelles (ATSEM) de 2ème classe a, suite à un incident avec un parent d'élève en 2006, été sanctionnée d'une exclusion temporaire, puis affectée le 12 novembre 2007 auprès d'une école primaire en qualité d'adjointe technique. L'intéressée a sollicité le retrait de cette décision d'affectation, mais le maire a refusé d'y faire droit, par décision du 23 novembre 2007. Par courrier du 19 septembre 2008, elle sollicitait le bénéfice de la protection fonctionnelle, ainsi que son changement d'établissement scolaire en raison des menaces, propos racistes et injurieux qu'elle estimait subir de la part d'une de ses collègues de travail. Par décision en date du 14 octobre 2008, le maire rejetait cette demande. L'agente a formé un premier recours devant le tribunal administratif de Versailles, tendant, d'une part, à l'annulation des décisions et d'autre part à ce qu'il soit*

*enjoint à la commune de la réintégrer sur son ancien poste et, enfin, à la condamnation de cette commune à lui verser la somme de 1 300 euros en réparation du préjudice subi du fait de ces décisions. Par jugement n° 0900272 du 13 novembre 2012, le tribunal administratif de Versailles faisait droit, pour des motifs de légalité externe, à ses conclusions à fin d'annulation, mais rejetait les conclusions indemnitaires et à fin d'injonction. A son retour d'un congé maladie de longue durée, l'agente a été reclassée le 24 décembre 2014 au grade d'agente territorial spécialisé des écoles maternelles de 1ère classe et affectée auprès de l'école maternelle pour l'année 2014-2015. Par décision du 1er septembre 2015, le maire décidait de l'affecter en tant qu'agente polyvalente auprès des structures de la petite enfance. Par une première demande présentée devant le tribunal administratif de Versailles, l'agente a sollicité l'annulation de cette décision, alors que dans une seconde demande, elle a sollicité le versement d'une somme de 40 000 euros, en réparation du préjudice subi. Par un jugement n° 1506940, 1606682 du 20 avril 2018, le tribunal administratif de Versailles a rejeté ces demandes. L'agente interjette appel contre ce jugement.*

En l'espèce, en affectant l'agent sur des fonctions d'agent polyvalent auprès des structures de la petite enfance, soit des enfants plus jeunes, le maire a porté atteinte aux droits et prérogatives que l'intéressée tient de son statut d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles. Par suite, la requérante est fondée à soutenir que c'est à tort que les premiers juges ont rejeté sa demande comme irrecevable, au motif que la décision du 1<sup>er</sup> septembre 2015 présentait le caractère d'une mesure d'ordre intérieur.

En ayant été affectée comme agent polyvalent auprès des structures de la petite enfance, alors qu'à l'exception des classes ou établissements accueillant des enfants handicapés, les dispositions de

*l'article 2 du décret du 28 août 1992 garantissent statutairement aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles l'exercice de leurs missions auprès des établissements de maternelle, l'agent n'a pas reçu une affectation sur un poste correspondant à son grade. Par suite, le maire a entaché sa décision du 1<sup>er</sup> septembre 2015 d'une erreur de droit. Au surplus, cette décision, qui modifiait la situation professionnelle de l'intéressée, a été prise sans être précédée d'une consultation de la commission administrative paritaire. Elle est, ainsi, entachée d'un vice de procédure.*

En conséquence, la cour administrative d'appel annule la décision attaquée du maire du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

\*\*\*

### **Périodes de plus de six jours travaillés consécutifs – temps de repos.**

[CAA de VERSAILLES, 1<sup>ère</sup> chambre, 09/06/2020, 17VE01354, Inédit au recueil Lebon](#)

Un adjoint technique territorial faisait valoir la violation de la réglementation en matière de temps de travail pour avoir été contraint de travailler à plusieurs reprises plus de six jours d'affilés, en invoquant à ce titre avoir subi un préjudice familial, tenant à l'absence de congés hebdomadaires, et un préjudice moral, tenant à la privation de repos et à l'inquiétude que lui causaient alors les atteintes portées à sa sécurité.

La Cour administrative d'appel, après avoir rappelé les dispositions des décrets n° 2000-815 du 25 août 2000 et n° 2001-623 du 12 juillet 2001 en matière de garanties minimales et de temps de travail, indique que *ni les dispositions précitées ni aucune autre disposition législative ou réglementaire n'interdit à un employeur territorial de faire travailler ses agents plus de six jours d'affilée sans congé.*

*En outre, il ne résulte pas de l'instruction, et n'est même pas allégué par le requérant, que la commune aurait imposé à ce dernier de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une même semaine ou de quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.*

*Il s'ensuit qu'aucun manquement de la commune n'est établie sur le fondement du décret du 25 août 2000.*

Ainsi, la requête de l'agent est rejetée.

*(Rappel du CDG info 2017 n°26 - page 5, concernant un renvoi préjudiciel auprès de la CJUE pour des périodes de plus de 6 jours consécutifs dans le cadre d'une réglementation nationale prévoyant au moins une journée de repos par période de 7 jours)*

[Cour de justice de l'Union Européenne, 2<sup>ème</sup> chambre, 9/11/2017, Affaire C-306/16](#)

Au regard de l'article 5 de la directive sur l'aménagement du temps de travail, un travailleur doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 24 heures au cours de

chaque période de 7 jours. Une juridiction portugaise à interrogé la CJUE afin de déterminer si cette règle oblige un employeur à accorder ce repos hebdomadaire au plus tard le jour qui suit une période de 6 jours de travail consécutifs. La CJUE considère que le repos doit seulement être compris à l'intérieur de chaque période de sept jours. Selon la législation européenne, rien n'empêche qu'une période de 6 à 12 jours sépare les repos hebdomadaires (points 41 et 51).

\*\*\*

**Constitution des droits à retraite – Acte inexistant (non) – absence d'une irrégularité dans les arrêtés d'une gravité telle qu'ils pouvaient être qualifié d'inexistant – Nomination pour ordre (non).**

[CAA de PARIS, 7<sup>ème</sup> chambre, 20/12/2019, 17PA21963, Inédit au recueil Lebon](#)

*Un agent demande le versement des cotisations de retraite correspondant à sa période de détachement auprès de cette commune de 1991 à 2014, aux fins de régulariser son dossier auprès de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et de constituer les droits à pension correspondants. Ces demandes ont fait l'objet d'un rejet implicite. Le Tribunal administratif de la Guyane a rejeté le recours contre les décisions implicites de rejet au motif que les arrêtés de détachement litigieux devaient être*

regardés comme nuls et nonavenus du fait qu'ils avaient été pris dans le seul but de permettre à l'agent de conserver des avantages statutaires.

*Par les arrêtés en date des 3 janvier 1991, 16 février 1996, 20 mars 2001, 13 mars 2006 et 17 mars 2011 du maire d'une commune, un rédacteur territorial de cette commune élu conseiller municipal, puis maire de la commune, a été placé et maintenu en position de détachement par la commune pour exercer son mandat électif. Il est constant que le requérant a effectivement occupé pendant toutes les années en litige les fonctions électives pour l'occupation desquelles il a été placé en position de détachement et que les élections l'ayant investi de celles-ci n'ont jamais été contestées, ni son inéligibilité en cours de mandat. Dans ces conditions, à supposer même que les arrêtés de détachement étaient entachés d'illégalité au regard des dispositions relatives aux possibilités de détachement sur place ou le plaçaient en situation d'inéligibilité ou d'incompatibilité au regard notamment des dispositions de l'article L. 231 du code*

*électoral, ces arrêtés n'étaient en tout état de cause pas entachés d'une irrégularité d'une gravité telle qu'ils pouvaient être qualifiés d'inexistants et regardés comme contenant des nominations pour ordre nulles et non avenues.*

Les juges de la cour administrative d'appel rappellent que *si un acte administratif obtenu par fraude ne crée pas de droits et, par suite, peut être retiré ou abrogé par l'autorité compétente pour le prendre, alors même que le délai de retrait de droit commun serait expiré, il incombe à l'ensemble des autorités administratives de tirer, le cas échéant, toutes les conséquences légales de cet acte aussi longtemps qu'il n'y a pas été mis fin. Il suit de là que, dès lors qu'il n'est pas contesté que les arrêtés de détachement litigieux n'ont pas été retirés et sont dans ces conditions restés en vigueur, la commune ne peut utilement soutenir, pour refuser de tirer les effets en matière de constitution de droits à pension des arrêtés litigieux, d'une éventuelle fraude entachant la prise de ces décisions, laquelle n'est au surplus pas établie par les pièces du dossier.*

Par ailleurs, *en l'absence de saisine du juge pénal, la commune ne saurait*

*utilement soutenir devant le juge de l'excès de pouvoir, comme elle l'a fait devant les premiers juges, que la situation de l'agent résultant de l'édition des arrêtés de détachement litigieux et le versement de cotisations de retraite par la commune en sa faveur seraient constitutifs de divers délits pénaux.*

*Le présent arrêt implique seulement qu'il soit enjoint à la commune de procéder au réexamen de la situation de l'agent au regard, d'une part, des droits à pension acquis par celui-ci en exécution des arrêtés du maire le plaçant en détachement au cours de la période du 1er février 1991 au 30 mars 2014 dans les conditions prévues par les divers textes en vigueur au cours de cette période et, d'autre part, des obligations réciproques de la commune et de l'agent quant à la constitution de ces droits et au paiement des cotisations de retraite correspondantes, et, à la suite de ce réexamen, de procéder dans la mesure de ces droits et de ces obligations à la régularisation de la situation administrative de l'agent auprès de la CNRACL.*

\*\*\*

**Refus de titularisation – décision prise en considération de la personne – fait susceptible de fonder une sanction disciplinaire – principe du contradictoire.**

[CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 11/06/2020, 19MA02237, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente auxiliaire de puériculture territoriale principale de 2<sup>ème</sup> classe stagiaire demande l'annulation de la décision refusant de la titulariser.

En l'espèce, la décision est motivée par la référence aux rapports de ses supérieurs hiérarchiques sur sa manière de servir durant son stage, faisant état d'un comportement insatisfaisant dans ses relations de travail vis-à-vis de la

*hiérarchie et de ses collègues ainsi que de pratiques mettant en danger les enfants dont elle a été amenée à s'occuper au sein d'une crèche communale. Ce dernier motif, s'il est susceptible de se rattacher à l'appréciation générale de la manière de servir de la requérante, est aussi de nature à justifier une sanction disciplinaire.*

Il en résulte que la commune **devait mettre à même l'intéressée de présenter ses observations avant de prendre la décision contestée, ce qu'elle n'a pas fait.**

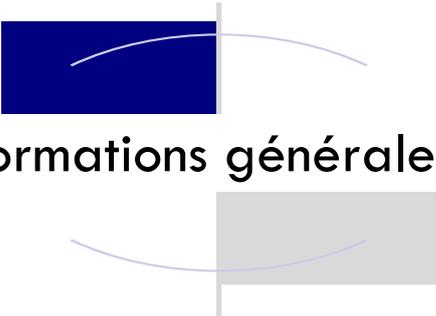
Les juges de la cour administrative d'appel annulent la décision de la collectivité prononçant le refus de titularisation en méconnaissance du principe du contradictoire.

En ce sens, voir également : [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 24/02/2020, 421291, mentionné dans les tables du recueil Lebon.](#) *L'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et règlements, que si*

*les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé. Cependant, **la circonstance que tout ou partie** de tels faits seraient également **susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires** ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, **pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.***

*Il résulte de ce qui précède que, pour apprécier la légalité d'une décision de refus de titularisation, il incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que, si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressé a été mis à même de faire valoir ses observations.*

\*\*\*



## Informations générales

**L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*rappel de l'information générale du CDG Info de février 2020 et de l'actualité réglementaire du CDG Info de juin 2020*)**

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

La DGAFP a élaboré un référentiel afin d'aider à l'élaboration du plan d'action égalité professionnelle.

Ce plan a été introduit dans l'[article 6 septies de la loi 83-634](#) par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

« Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et leurs établissements publics de coopération intercommunale **de plus de 20 000 habitants** ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et **mettent en**

**œuvre un plan d'action pluriannuel** dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action **comporte au moins** des mesures visant à :

1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les comités sociaux territoriaux sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée **peut être**

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

Ce décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est établi et, le cas échéant, révisé **dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants**, par l'autorité territoriale **après consultation** du comité social territorial compétent.

Lorsqu'une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale nouvellement créés dépasse le seuil prévu, le plan d'action

**sanctionné par une pénalité** dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article.

NOTA : Conformément au XVII de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 : Les plans d'action mentionnés à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée sont élaborés par les administrations **au plus tard au 31 décembre 2020**.

relatif à l'égalité professionnelle est établi par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, après consultation du comité social territorial compétent. Il en va de même lorsqu'une collectivité ou un établissement dépasse ce seuil du fait d'un accroissement de sa population.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par la loi du 13 juillet 1983.

Il définit, pour cette période, **la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés**, notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° de l'article 6 septies de cette même loi (*voir infra*).

Le plan d'action **précise** pour chacun de ces domaines les **objectifs** à atteindre, les indicateurs de suivi et leur **calendrier** de mise en œuvre.

**Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.**

Le plan d'action est **rendu accessible aux agents par voie numérique** et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Le plan d'action est **transmis** avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant le terme du plan précédent **aux préfets**.

### [Les guides DGAFP :](#)

#### [Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou moral et d'agissements sexistes](#)

La présente Charte de fonctionnement a pour objet d'accompagner les employeurs publics dans la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de discrimination, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Elle précise 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 tout respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

#### [Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les](#)

Les premiers plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle **sont établis par l'autorité compétente au plus tard au 31 décembre 2020. Ils sont transmis aux préfets au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du troisième mois suivant cette date.**

Les dispositions du décret entrent en vigueur le lendemain le 8 mai 2020.

#### [stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique.](#)

Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la DGAFP met à disposition des employeurs publics un référentiel de formation relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations (action 2.2).

L'ambition de ce référentiel est de fournir des outils aux employeurs des trois versants de la fonction publique et en interministériel afin qu'ils convergent vers une culture commune de l'égalité professionnelle et garantissent des formations de qualité au profit de l'ensemble de leurs agents, agentes et élèves des écoles de service public.

#### [Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)

Mis à disposition des employeurs publics des trois versants de la fonction publique et des écoles de service public, ce guide a pour vocation d'accompagner les

employeurs et les écoles de service public pour construire leur offre de formation relative à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Il est construit autour d'un socle commun et de quatre fiches par public cible, indiquant à chaque fois les objectifs de formation, les objectifs pédagogiques, les principaux éléments de contenu et des conseils pour les modalités pédagogiques. Quant aux écoles de service public, elles disposent d'un socle commun qui leur permettra de concevoir des modules de formation dédiés à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans leur programme de formation.

[Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#) s'inscrit dans le cadre de la réalisation des 4e et 5e Plans interministériels de prévention des violences faites aux femmes (2014-2016 et 2017-2019). Il participe également de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, et des circulaires du 4 mars 2014 sur la prévention des violences et du harcèlement dans la fonction publique et du 22 décembre 2016 sur la politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ce guide précise le cadre de protection des agents de la fonction publique, rappelle les règles, acteurs et outils de la prévention, explique les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences et, enfin, présente des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique. Il a pour vocation d'informer et d'accompagner les employeurs, personnels RH et acteurs de

la prévention, ainsi que les agents victimes ou témoins de violences et de harcèlements.

La Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes permet de rappeler l'implication des ministères dans la mise en œuvre du 5e plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes

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

Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé, le 9 mars 2018, une concertation sur l'égalité professionnelle, prenant acte du bilan du protocole d'accord Egalité du 8 mars 2013 réalisé début 2018.

Des groupes de travail menés avec les partenaires sociaux entre mars et août 2018 ont permis de dégager cinq axes d'actions qui ont donné lieu à négociation. Le texte final de l'accord, signé par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics, est majoritaire et a débuté sa mise en œuvre dès 2019.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlements et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Égalité.

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

[Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique](#)

Ces fiches ont pour objectif de proposer à chaque agent de la fonction publique un outil pratique afin d'agir en cas de harcèlement sexuel.

Cet outil comprend 3 parties :

- Une *fiche juridique* précise sur la définition légale du harcèlement sexuel et

les obligations des employeurs publics en matière de prévention et de protection de leurs agents et agentes. Cette fiche propose également des mesures de prévention du harcèlement sexuel.

- 7 « *fiches réflexes* » sur la conduite à tenir en cas de harcèlement sexuel à destination : des victimes, des employeurs, de la DRH, des managers, des collègues de travail témoins, des membres du CHSCT et des représentants et représentantes du personnel ;
- 5 « *fiches outils* » : exemples de modèles de lettre, d'attestation, etc. à destination de l'ensemble des acteurs, afin de faciliter les démarches de la victime et de l'ensemble du collectif de travail.

\*\*\*

[CNRACL – Dispositif spécifique post crise sanitaire](#)

Les employeurs, agents et représentants du personnel des fonctions publiques hospitalière et territoriale ont dû adapter en urgence leurs modalités d'intervention, de continuité de leurs activités et leur organisation de travail notamment par le recours massif au travail à distance.

Confrontés à une situation exceptionnelle par son ampleur et sa durée, les collectifs de travail ont été interrogés, se sont emparés de nouvelles problématiques et ont révisé leurs modes de fonctionnement.

Pour soutenir les employeurs et agents, le Conseil d'administration de la CNRACL a

décidé de déployer un dispositif de soutien spécifique.

Le dispositif comprend deux volets d'actions, avec une temporalité limitée : le dépôt des demandes est possible jusqu'à fin mars 2021.

Vous trouverez [dans cette rubrique](#), toutes les informations et conditions vous permettant de déposer une demande d'accompagnement au titre du dispositif de soutien psychologique et au titre de démarches de prévention relatives à des thématiques spécifiquement mises en lumière ou revisitées durant la crise.

[Action 1 : dispositif de soutien psychologique](#)

[Action 2 : dispositif d'accompagnement de démarches de prévention relatives à des thématiques spécifiquement mises en lumière ou revisitées durant la crise](#)

\*\*\*



## Réponses ministérielles



### **Travail partiel sur autorisation des agents de la fonction publique territoriale à temps complet dans plusieurs collectivités**

[Question écrite n° 14007 de M. Alain Joyandet \(Haute-Saône - Les Républicains\) publiée dans le JO Sénat du 23/01/2020 - page 349 – Réponse du Secrétariat d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 28/05/2020 - page 2431](#)

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 fonction publique territoriale.

\*\*\*

## Conditions d'application du dispositif expérimental de la rupture conventionnelle

[Question écrite n° 14787 de M. Cédric Perrin \(Territoire de Belfort - Les Républicains\) - Réponse du Secrétariat d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 09/07/2020 - page 3162](#)

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.

\*\*\*

## Recours abusifs aux agents contractuels

[Question écrite n° 10934 de M. Henri Cabanel \(Hérault - RDSE\) publiée dans le JO Sénat du 20/06/2019 - page 3143 - Réponse du Secrétariat d'État auprès du](#)

[ministre de l'action et des comptes publics publiée dans le JO Sénat du 18/06/2020 - page 2810](#)

Les lois portant dispositions statutaires à chaque versant de la fonction publique permettent de recourir à des agents contractuels pour notamment répondre à

des besoins non permanents. Ces cas de recours visent d'une part, les emplois permanents occupés à titre temporaire et les emplois temporaires occupés à titre temporaire. Ces cas de recours sont utilisés dans le cadre d'un remplacement momentané d'un agent absent ou d'une vacance temporaire d'emploi. Ils sont prévus aux articles 6 quater et 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984, 3-1 de la loi du 26 janvier 1984, aux I et II de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986. La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a aligné les règles de recours à des agents contractuels dans la fonction publique d'État sur celles prévues dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les articles 6 quater et 6 quinquies permettent aux administrations de l'État, de faire appel à des agents contractuels pour remplacer des fonctionnaires momentanément absents (congés de maladie, maternité, parental, réserves, service civil ou national, etc.) ou pour pourvoir aux vacances d'emploi dans la limite d'une durée d'un an. La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a également étendu le recours prévu à l'article 6 quater pour remplacer un agent contractuel momentanément absent. 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 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 conformément aux articles 6 sexies et 7 bis de la loi du 11 janvier 1984, 3 de la loi du 26 janvier 1984, au III de l'article 9-1 et de l'article 9-4 de la loi du 9 janvier 1986. 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 d'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 1er janvier 2021, cette indemnité sera égale à 10 % de cette rémunération brute globale. En seront néanmoins exclus 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 de contractuel 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 contractuels.

## Annuaire des services

### **STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : [bourse.emploi@cdg49.fr](mailto:bourse.emploi@cdg49.fr)

### **SERVICE PAYE**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : [paye@cdg49.fr](mailto:paye@cdg49.fr)

### **SERVICE GESTION DES CARRIERES**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26
- 02 72 47 02 27

Courriel : [carrieres@cdg49.fr](mailto:carrieres@cdg49.fr)

### **SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 14 18 95 (article 25)
- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- [article25@cdg49.fr](mailto:article25@cdg49.fr)
- [concours@cdg49.fr](mailto:concours@cdg49.fr)

### **SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES**

**DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- [formation.handicap@cdg49.fr](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto:instances.medicales@cdg49.fr)

### **SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 93

Courriel :

- [hygiene.securite@cdg49.fr](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto:comite.technique@cdg49.fr)

### **SERVICE DOCUMENTATION**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : [documentation@cdg49.fr](mailto:documentation@cdg49.fr)

\* 16H00 le vendredi