

## Contenu

---

<b>ARTICLE 1 La loi de transformation de la fonction publique a un an ! .....</b>	<b>2</b>
67 textes d'application en attente .....	2
Et les ordonnances ? .....	3
Chantier pluriannuel.....	4
Rappel des objectifs et point d'étape.....	4
<b>ARTICLE 2 Télétravail dans les collectivités : de nouvelles possibilités.....</b>	<b>9</b>
Un décret pas adapté à la situation .....	9
Des réponses encadrées .....	10
<b>ARTICLE 3 La France a perdu 600 000 emplois depuis janvier Après une chute historique au premier trimestre, la baisse a été fortement réduite entre avril et juin .....</b>	<b>10</b>
« Beaucoup d'attentisme ».....	11
<b>ARTICLE 5 Informations :.....</b>	<b>12</b>
Harcèlement moral - La rédaction d'un journal de bord personnel peut être un élément de preuve pris en compte par le juge administratif .....	12
Création d'une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans par une entreprise ou une associat°. 13	
Les agents détachés bénéficient des mêmes droits que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés (Nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers) .....	14
Emploi de vacataire répondant à un besoin permanent de la commune - Requalification et indemnisation .....	14

---

## **ARTICLE 1 La loi de transformation de la fonction publique a un an !**

---

Publié le 06/08/2020 • Par La Gazette dans : Toute l'actu RH

---

La réforme macroniste de la fonction publique souffle, ce 6 août, sa première bougie. Rappel de son objectif : donner aux agents et à leurs encadrants «les leviers nécessaires à la conduite des transformations publiques», en modifiant profondément le statut des fonctionnaires. La Gazette fait le point sur sa mise en œuvre.

Il y a un an était publiée la [loi de transformation de la fonction publique](#). Un tiers des articles de la loi étaient d'application immédiate, l'entrée en vigueur d'autres était prévue pour début 2020. Les mesures restantes seront mises en place d'ici 2022.

---

### 67 TEXTES D'APPLICATION EN ATTENTE

---

D'après l' [échancier de la loi](#), il restait 67 textes d'application en attente de publication au 27 juillet dernier (lire plus bas le rappel des décrets publiés et de leurs objectifs). Il faut dire que la crise sanitaire et le remaniement ont retardé leurs examens dans les instances de dialogue social.

C'est par exemple le cas du décret établissant la prime de précarité des contractuels, celui sur l'alignement des congés de proches aidants sur le secteur privé ou encore le décret sur le «rapport social unique».

- [Contractuels : la prime de précarité prend forme](#) Employeurs et syndicats examinaient, jeudi 23 juillet au Conseil commun de la fonction publique, le projet d'indemnité de fin de contrats courts dans les trois versants de la fonction publique. Son montant s'élèvera, comme dans le secteur privé, à 10% de la rémunération brute globale versée à l'agent. Mais la question du plafond de rémunération permettant d'en bénéficier, proposé à 2 SMIC (environ 3 078 euros brut par mois), ne semble pas tranchée, selon certains syndicats.
- [Congés proche aidant et présence parentale : alignement sur le secteur privé](#) La durée de ce congé non rémunéré est fixée à trois mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière et peut être fractionnée ou prise sous forme d'un temps partiel. Le congé proche aidant est assimilé à une période de service effectif. Le fonctionnaire est réintégré sur son poste à la fin du congé.

Le proche accompagné doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité : taux d'incapacité permanente de 80% ou bien GIR 1 à 3 de la grille Aggir utilisée pour l'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.

Il peut être :

– le conjoint, pacsé ou concubin,

– l’ascendant (parent, grand-parent...) ou bien descendant (enfant, petit-enfant...) dont il assume la charge au sens des prestations familiales ou bien frère, sœur, tante, oncle, son cousin(e), neveu, nièce...

– l’ascendant, le descendant ou le frère, la sœur, la tante, l’oncle, le/la cousin(e), le neveu, la nièce... de la personne avec laquelle le fonctionnaire vit en couple,

– une personne âgée ou handicapée sans lien de parenté avec laquelle vit le fonctionnaire ou entretient des liens étroits et stables.

- [De nouveaux outils d’information pour les comités sociaux](#) : le rapport social unique (RSU) et la base de données sociales (BDS).
- Le RSU regroupera les éléments actuellement intégrés dans le rapport sur l’état de la collectivité (bilan social), ainsi que dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et ceux portant sur les mises à disposition et le handicap. Il servira d’appui aux « lignes directrices de gestion » qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.
- Les données et indicateurs présentés dans le RSU sont issus d’une base de données sociales (BDS) instaurée par chaque administration sous format dématérialisé et mise à la disposition des membres du comité social d’administration (CSA, fonction publique d’Etat), territorial (CST, fonction publique territoriale) ou d’établissement (CSE, fonction publique hospitalière). La BDS est l’équivalente de la base de données unique dans le secteur privé.
- Le décret décrit les règles de construction de cette base de données et de sa mise à disposition -des arrêtés par versant listeront quant à eux les indicateurs qui alimenteront la BDS.

## ET LES ORDONNANCES ?

La loi du 6 août 2019 a habilité le gouvernement à prendre d’importantes mesures par ordonnances : sur la négociation collective dans la fonction publique pour renforcer les accords collectifs locaux, sur la santé au travail des agents publics, sur la protection sociale complémentaire et sur l’accès à la haute fonction publique.

Toutes ces ordonnances devaient être prises d’ici à la fin de l’année ou tout début 2021. Des délais qui ont été rallongés de quatre mois par la loi d’urgence du 23 mars dernier pour faire face à l’épidémie de la Covid-19.

Pour les syndicats, le contenu des ordonnances tiendra forcément compte des derniers mois passés. Il ne pourrait en être autrement: le système de santé de la fonction publique, ainsi que le dialogue social dans ses trois versants auraient montré leurs limites.

Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la fonction publiques l'a promis lors du dernier [Conseil commun de la fonction publique](#) (CCFP) et du [rendez-vous salarial](#). Il y aura un véritable dialogue social, et un temps plus long de discussion que prévu initialement, a-t-elle assuré.

---

## CHANTIER PLURIANNUEL

---

Par ailleurs, une concertation serait ouverte à l'automne sur la protection sociale complémentaire et sur la prévoyance. A noter que celle-ci avait déjà été annoncée par le précédent gouvernement, l'été dernier.

L'idée du gouvernement : augmenter le taux de participation des employeurs publics. Un groupe de travail piloté par la DGAFP et réunissant des représentants des trois versants sera constitué. «[Ce sera] un chantier pluriannuel», aurait prévenu Amélie de Montchalin.

---

## RAPPEL DES OBJECTIFS ET POINT D'ETAPE

---

Pour mémoire, toutes les dispositions de la loi sont réparties selon cinq axes :

1 – «Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics»

La loi a commencé à modifier en profondeur l'architecture des instances de dialogue social dans les collectivités et leurs groupements.

Décryptage du nouveau rôle des commissions administratives paritaires : cette redéfinition de la compétence de ces commissions prend effet en deux temps. A compter du 1er janvier 2020, l'autorité territoriale n'est plus tenue de saisir la CAP des décisions prises en matière de mobilité des agents (mutation, détachement, intégration, réintégration après détachement, disponibilité).

Puis, au 1er janvier 2021, la CAP perdra la promotion interne et l'avancement, mais également les mouvements d'agents découlant de transfert de compétences. Est en outre supprimée l'obligation de lui transmettre les comptes rendus d'entretien d'évaluation professionnelle. En somme, pour l'essentiel, seuls les refus de titularisation, les licenciements en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou disciplinaire, les licenciements du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de postes proposés en vue de sa réintégration, les licenciements pour insuffisance professionnelle, ainsi que certains refus de congés de formation ou de formations demeureront systématiquement soumis à l'avis préalable des CAP.

Ces commissions resteront également compétentes, sous leur forme disciplinaire, en matière de sanction et seront consultées sur la réintégration d'un fonctionnaire, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

De manière plus occasionnelle, l'administration pourra être amenée à requérir l'avis de la CAP à la demande du fonctionnaire intéressé, s'agissant du refus de révision du compte rendu de son entretien professionnel ou d'un certain nombre d'autres décisions défavorables, portant sur la position de disponibilité, refusant un

temps partiel, un télétravail, un congé au titre du compte-épargne temps ou une demande de mobilisation du compte personnel de formation, ou rejetant sa démission (art. 37-1 du décret du 17 avril 1989).

- [Les lignes directrices de gestion tracent une nouvelle stratégie RH](#) : Ces nouvelles règles, édictées par la [loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#), vont obliger les collectivités à réfléchir aux politiques de ressources humaines sur le long terme avec les représentants du personnel. « La stratégie RH devient un sujet de dialogue social et d'échanges avec les élus, les encadrants et les agents »

## 2 – «Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines»

Autre but de la loi du 6 août : développer les leviers managériaux en élargissant le recours aux contractuels de droit public.

Décryptage des règles encadrant le recours aux contractuels : le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents impose le suivi d'une procédure permettant de « garantir l'égal accès aux emplois publics ».

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, le champ d'application de cette nouvelle procédure est très large puisque, pour les emplois permanents, seuls les engagements de directeur général des services et de directeur général adjoint des départements, régions et collectivités exerçant les compétences de ces derniers, ainsi que ceux de directeur général des services et de directeur général adjoint et directeur général des services techniques des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, conclus au titre de l'article 47, sont exonérés de cette obligation.

Ce large spectre est confirmé par le nouvel article 2-2 du décret du 15 février 1988 qui soumet au respect de la procédure préalable le recrutement des agents engagés sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, soit pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels indisponibles (notamment en raison d'un congé de maladie), pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et, enfin, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, ou pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

Et toutes les collectivités, quelle que soit leur taille, et tous les établissements publics locaux sont concernés de la même manière. On soulignera qu'en revanche, les engagements sur des emplois non permanents (vacataires, besoins saisonniers ou occasionnels) ne sont pas soumis à la procédure instaurée.

Chaque candidature déposée devra donner lieu à un accusé de réception par l'autorité territoriale ou son représentant.

Une fois le premier tri des candidatures passé, l'administration doit organiser au moins un entretien, plus si elle le souhaite, avec chacun des candidats restants, dont les modalités seront fonction de la nature de l'emploi à pourvoir et des responsabilités qu'il comprend.

Il devra ensuite être établi par la personne ayant mené les entretiens un tableau récapitulatif, pour chaque candidat, les appréciations portées sur ses compétences, ses aptitudes, ses qualifications et expériences professionnelles, son potentiel et sa capacité à exercer les missions attachées à l'emploi à pourvoir, de tels critères étant déterminés par le décret et s'imposant donc aux collectivités et établissements.

- [L'accès encadré des contractuels aux emplois permanents de la fonction publique](#) Ce décret s'applique aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1er janvier 2020.: Le décret fixe une procédure de recrutement dont l'objectif est de garantir le respect du principe d'égal accès aux emplois publics
- [Le cadre du contrat de projet dans la fonction publique territoriale est fixé](#) : Pour rappel, ce nouveau type de contrat permet aux collectivités territoriales de recruter un agent par contrat à durée déterminée pour mener à bien une opération ou un projet identifié, dont la réalisation constituera l'échéance du contrat.

Ainsi, contrairement aux CDD « classiques », dont la durée est fixée in abstracto, la durée du contrat de projet correspond à la durée réelle de réalisation du projet ou de l'opération qui l'a justifié. Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans ». Il peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de six ans.

### 3- «Simplifier le cadre de gestion des agents publics»

La loi a aussi redéfini certaines des règles déontologiques applicables aux agents publics, introduites préalablement par la [loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#).

Par ailleurs, les modalités du télétravail ont été clarifiées le 5 mai, soit cinq jours avant le déconfinement.

[Le télétravail dans la fonction publique a enfin son décret](#) Le [décret](#) sur les nouvelles modalités d'exercice du télétravail dans la fonction publique, pris en application des [dispositions de l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, a été publié au Journal officiel du 6 mai Ce dernier détermine les nouvelles modalités qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents.

Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

Des dispositions qui devraient être largement utilisées par les employeurs publics durant la période de déconfinement et la reprise progressive des services dans les collectivités.

### 4- «Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics»

Avec cette orientation, le gouvernement entendait fluidifier les parcours professionnels des agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, dans le cadre d'une mobilité entre les trois versants de la fonction publique ou d'un départ vers le secteur privé.

Il entendait aussi être exemplaire dans l'accompagnement qui sera offert aux agents lors des prochaines transformations publiques et mobiliser à leur profit un ensemble de leviers permettant de sécuriser ces transitions professionnelles.

- [Compte personnel de formation : le décret est paru](#) Un [décret du 17 décembre](#) précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte. A partir du 1er janvier 2020, il sera possible de convertir, dans les deux sens, les crédits du CPF du secteur privé et celui du secteur public. Ainsi, les droits acquis en euros dans le secteur privé pourront, dès le 1er janvier 2020, être convertis en heures dans le cadre d'une mutation professionnelle public/privé, et inversement.

Le texte précise en effet que l'alimentation du compte personnel de formation s'effectue à hauteur de 25 heures maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures. Il ajoute une précision pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 : l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par année civile et le plafond est porté à 400 heures. Les conversions euros/heures doivent respecter ces plafonds. Le taux de conversion s'établit « à raison de 15 euros pour une heure »

- [Rupture conventionnelle](#) : la nouvelle procédure en vigueur Il institue, pour les fonctionnaires, une procédure expérimentale de rupture conventionnelle entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. pour les fonctionnaires, l'expérimentation de la rupture conventionnelle entre en vigueur pour une période de six ans jusqu'au 31 décembre 2025. Un deuxième décret (2019-1596) fixe les règles relatives au montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle- les conséquences de l'instauration de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle en abrogeant à compter du 1er janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la fonction publique territoriale.





- [Rupture conventionnelle](#) : les modèles de convention sont fixés : Un arrêté du 6 février fixe les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par ce décret.
  - RÉFÉRENCES Arrêté NOR: CPAF2002931A du 6 février 2020, JO du 12 février.
  -
- [Détachement d'office des fonctionnaires, mode d'emploi](#) 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 décret indique 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....

#### 5- «Renforcer l'égalité professionnelle»

Il s'agit de l'égalité professionnelle tant entre les femmes et les hommes que vis-à-vis des agents en situation de handicap. Un certain nombre de mesures de la loi ont été concertées et négociées avec les partenaires sociaux puis incluses dans le [protocole d'accord sur l'égalité professionnelle](#) entre les femmes et les hommes, signé le 30 novembre 2018.



---

## ARTICLE 2 Télétravail dans les collectivités : de nouvelles possibilités

---

06/08/2020 | par La Lettre du Cadre | RH



La situation sanitaire a bouleversé nos habitudes personnelles et professionnelles. Le recours au télétravail s'est imposé pour maintenir l'activité au sein des services, et les dispositifs législatifs et réglementaires existants se sont avérés nettement insuffisants.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 a timidement permis le télétravail dans la fonction publique, sous forme régulière, sur la base du volontariat, et avec des contraintes techniques fortes.

---

### UN DECRET PAS ADAPTE A LA SITUATION

---

Cette définition restrictive a montré ses limites pendant l'état d'urgence sanitaire, et un décret n° 2020-524 en date du 5 mai 2020 a dû être pris pour assouplir les conditions de recours au télétravail.

Précision importante, il ne s'agit pas là d'un texte dont l'existence est subordonnée à celle de l'état d'urgence, mais bien de dispositions modificatives du décret du 11 février 2016 venant élargir de façon pérenne le dispositif dans la fonction publique.

#### Un stock de jours de télétravail

Le télétravail régulier, avec attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine, est désormais complété par le télétravail ponctuel avec attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou même par an. L'agent gère ainsi son stock de jours de télétravail en accord avec sa hiérarchie. Assouplissement sur la durée également, la limitation des trois jours par semaine peut être déverrouillée, outre les raisons de santé, en cas de « situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site ».

#### ***L'utilisation du matériel personnel de l'agent peut être autorisée par l'administration dans le cadre d'un télétravail ponctuel ou exceptionnel***

Il est également prévu désormais que le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci est à la charge de l'administration, à la différence du coût de la location d'un espace destiné au télétravail, dont la prise en charge est à la libre appréciation de la collectivité. Mais surtout, l'utilisation du matériel personnel de l'agent peut être autorisée par l'administration dans le cadre d'un télétravail ponctuel ou exceptionnel.

---

## DES REPONSES ENCADREES

---

En outre, l'administration doit aujourd'hui répondre par écrit à une demande de télétravail dans un délai d'un mois. Rien ne change en revanche s'agissant des délais de prévenance pour y mettre fin, de deux mois, pouvant être réduits par l'administration en cas de nécessité du service dûment motivée.

### ***L'administration doit aujourd'hui répondre par écrit à une demande de télétravail dans un délai d'un mois***

Enfin, la saisine de la commission paritaire, tant pour les titulaires que pour les contractuels, anciennement limitée aux seuls agents de l'État, est ouverte aux agents territoriaux et hospitaliers en cas de refus opposé par l'administration à une demande initiale ou à un renouvellement de télétravail ou en cas d'interruption à l'initiative de l'administration.

---

## **ARTICLE 3 La France a perdu 600 000 emplois depuis janvier Après une chute historique au premier trimestre, la baisse a été fortement réduite entre avril et juin**

---

Par Le Monde du 08/08/2020

Compte tenu du contexte, le chiffre résonne presque comme une bonne surprise. D'avril à fin juin, sur un trimestre où le produit intérieur brut (PIB) de l'économie française a plongé de 13,8 %, le nombre d'emplois détruits n'est « que » de 119 400 emplois, soit 0,6 % des effectifs salariés.

Le trimestre précédent, marqué par le début du confinement le 17 mars et la fermeture de très nombreux commerces et services, près d'un demimillion d'emplois avaient disparu, soit 2,5 % des emplois. Sur le premier semestre 2020, l'emploi salarié dans le secteur marchand a chuté de 3,4 %, soit la plus forte chute sur un semestre depuis que cette statistique existe.

A titre de comparaison, au cœur de la crise économique de 2008-2009, cet indicateur avait baissé de 1,7 % entre septembre 2008 et mars 2009.

Le signal positif du deuxième trimestre provient du retour des intérimaires. Le nombre de missions a rebondi de manière significative avec 108 500 emplois (équivalent temps plein) créés, en hausse de 23,1 % après une chute historique de 40,4 % durant le trimestre précédent.

Dans de nombreux secteurs, en effet, l'ajustement à la baisse des emplois s'était fait au détriment, en premier lieu, des travailleurs intérimaires. « La baisse de l'emploi est très limitée par rapport à la baisse de l'activité et au recul du PIB, souligne Sylvain Larrieu, économiste à l'Insee. Cela montre que l'essentiel de cette diminution d'activité s'est traduit par des mesures de chômage partiel ou par des congés classiques.

Les personnes ont travaillé moins d'heures, mais ont conservé leur emploi. » Cette analyse est étayée par les chiffres de Pôle emploi : en juin, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A – n'exerçant aucune activité – avait baissé de 4,6 % par rapport au mois précédent. Une baisse due au retour de demandeurs d'emploi vers une activité réduite, selon les chiffres du service public de l'emploi publiés le 27 juillet.

Il n'en reste pas moins que l'étiage reste particulièrement bas : les effectifs salariés dans le secteur privé sont revenus à leur niveau de juin 2017, effaçant ainsi toutes les créations d'emplois constatées en deux ans et demi. « Les mesures de déconfinement et les plans de soutien ont permis à la majorité des TPEPME de reprendre leur activité et ainsi de remobiliser leurs salariés », confirme JeanPhilippe Romero, membre du Cercle Perspectives, qui regroupe environ 15 000 experts-comptables qui travaillent auprès de 80 000 entreprises. Selon les données sociales – bulletins de salaires, déclarations d'embauche, etc. – examinées par ces professionnels, « le taux d'inactivité s'établit à une moyenne nationale de 14 %, soit une baisse de 13 points entre mai et juin ».

### « BEAUCOUP D'ATTENTISME »

La réouverture des bars et restaurants a permis de réduire l'activité partielle dans ce secteur de 41 points sur le seul mois de juin, pour s'établir à une moyenne de 18 % des effectifs. « On constate néanmoins que certains secteurs d'activité peinent à se relancer, à l'image du monde du spectacle et de l'hébergement qui enregistrent respectivement 36 % et 34 % d'activité partielle », note M. Romero.

Dans ces secteurs, et notamment dans l'hébergement hôtelier, la reprise ne s'est pas encore traduite par des créations d'emplois : « On constate beaucoup d'attentisme, les entreprises gèrent pour l'heure à court terme », ajoutet-il.

Du côté de l'emploi intérimaire, les professionnels semblent assez optimistes. Selon Randstad, l'un des acteurs importants du secteur, les intentions d'embauches ont retrouvé, en juin, leur niveau d'avant-crise. « Si le dynamisme des offres d'emploi est une bonne nouvelle, il faut se garder de tout triomphalisme, commente toutefois Frank Ribouot, président du groupe Randstad France, dans un point publié mi-juillet.

La rentrée laisse planer un risque sur le front de l'emploi : risques de reprise de l'épidémie, fin des dispositifs d'aide, pérennisation de la reprise... »

Pour l'heure, les économistes restent très prudents sur les perspectives de rentrée. Si la consommation de biens durables a fortement repris, celle de services (transports, hébergements, etc.) est à la traîne et l'incertitude sanitaire demeure forte.

« En témoigne la volonté des ménages d'épargner davantage si c'est possible », remarque Philippe Waechter, directeur de la recherche économique chez Ostrum Asset Management.

Selon la dernière enquête de l'Insee auprès des ménages, ils se disent plus que jamais prêts à épargner. « Une fois le rattrapage effectué sur la consommation, poursuit M. Waechter, il est peu probable que la dynamique de dépenses s'accélère, surtout si la situation sanitaire devient préoccupante. » « Il demeure énormément d'incertitudes pour la suite », renchérit Héléne Baudchon, économiste chez BNP Paribas, qui

pointe « une petite baisse de confiance des ménages en juillet ». « Certes, on a des signaux d'un redémarrage de l'activité plus ou moins rapide selon les secteurs, mais quel va être l'effet retard du choc récessif ? », s'interroge l'experte.

Les inquiétudes de rentrée concernent particulièrement les défaillances d'entreprises, qui pourraient se multiplier une fois les plans de soutien passés. « De sorte que l'évolution du marché du travail ne serait pas du tout aussi positive que pourrait l'être la reprise économique ».

## **ARTICLE 5 Informations :**

---

### **HARCELEMENT MORAL - LA REDACTION D'UN JOURNAL DE BORD PERSONNEL PEUT ETRE UN ELEMENT DE PREUVE PRIS EN COMPTE PAR LE JUGE ADMINISTRATIF**

---

Rédigé par ID CiTé le 04/08/2020

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. 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. 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.

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. 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. Le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé

En l'espèce, Mme B... fait valoir qu'elle est victime de faits de harcèlement moral de la part du maire. Il résulte de l'instruction et notamment des rapports d'expertise établis par le psychiatre qui a examiné l'intéressée à la demande du comité médical à plusieurs reprises, mais également du rapport établi par un autre psychiatre

à la demande de l'employeur par le biais du centre interrégional de gestion d'assurances collectives (CIGAC), que Mme B... souffre d'un état dépressif très sévère réactionnel à ses conditions de travail.

Par ailleurs, Mme B... a fait état de faits précis et circonstanciés dans le " journal de bord " qu'elle a rédigé notamment au cours de l'année 2013 mais également lors de son audition par les services de la gendarmerie réalisée le 27 mai 2015, à la suite de la plainte qu'elle a déposée. (...)

Au vu de l'ensemble des éléments, Mme B... doit être regardée comme apportant des éléments de nature à faire présumer qu'elle a été victime d'agissements de harcèlement moral. Si la commune se prévaut de témoignages d'agents de la commune, qui mettent au demeurant tous en avant la rigueur et l'exigence du maire mais également son franc-parler, ces témoignages, qui ne se prononcent pour la plupart même pas sur la relation entre Mme B... et le maire, ne permettent pas de démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La commune ne peut par ailleurs pas utilement soutenir à cet égard que le maire n'aurait pas eu l'intention de nuire à Mme B...  
REFERENCES [CAA de NANCY N° 20NC00450 - 2020-07-23](#)

## CREATION D'UNE AIDE A L'EMBAUCHE DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS PAR UNE ENTREPRISE OU UNE ASSOCIATION.

Rédigé par ID CiTé le 06/08/2020

Décret n° 2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

>> Ce décret instaure et définit les modalités d'une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins trois mois, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le salaire minimum horaire de croissance. L'aide s'applique aux embauches réalisées par une entreprise ou une association dans une période de six mois à compter du 1er août 2020. Le montant de l'aide s'élève à au plus 4 000 euros par salarié. Elle est versée à l'employeur par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat

**Publics concernés :** jeunes de moins de 26 ans ; entreprises et associations.

REFERENCES : [JORF n°0192 du 6 août 2020 - NOR: MTRD2020581D](#)

---

LES AGENTS DETACHES BENEFICIENT DES MEMES DROITS QUE LES MEMBRES  
DU CORPS OU CADRE D'EMPLOIS DANS LEQUEL ILS SONT DETACHES  
(NONOBTANT TOUTE DISPOSITION CONTRAIRE PREVUE DANS LES STATUTS  
PARTICULIERS)

---

Rédigé par ID CiTé le 07/08/2020

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

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

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

REFERENCES [Conseil d'État N° 430080 - 2020-07-10](#)

---

EMPLOI DE VACATAIRE REpondant A UN BESOIN PERMANENT DE LA  
COMMUNE - REQUALIFICATION ET INDEMNISATION

---

Rédigé par ID CiTé le 05/08/2020

L'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction applicable au litige, détermine les cas dans lesquels les collectivités territoriales peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents, par dérogation au principe



énoncé à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires selon lequel les emplois permanents des collectivités territoriales sont occupés par des fonctionnaires.

L'article 136 de la même loi dispose que : " (...) les agents non titulaires recrutés pour exercer les fonctions mentionnées aux articles 3 (...) de la présente loi (...) sont régis notamment par les mêmes dispositions que celles auxquelles sont soumis les fonctionnaires en application [de l'article] 20, premier et deuxième alinéas [de la loi du 13 juillet 1983] (...) Les agents contractuels qui ne demandent pas leur intégration ou dont la titularisation n'a pas été prononcée continuent à être employés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicables ou suivant les stipulations du contrat qu'ils ont souscrit en tant qu'elles ne dérogent pas à ces dispositions légales ou réglementaires ".

Aux termes de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 : " Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire (...) ".

**En l'espèce**, Mme C... a été employée par la commune, au demeurant sans conclusion d'un contrat écrit, sans discontinuer de 1996 à 2018, pour assurer tout au long de chaque année scolaire, à raison de quinze à seize heures par semaine, l'animation d'ateliers d'arts plastiques au sein du musée municipal. Quand bien même elle était rémunérée à la vacation et n'exerçait pas ses fonctions, sur certaines périodes, à temps complet, Mme C... est fondée à soutenir qu'elle occupait un emploi répondant à un besoin permanent de la commune, laquelle a dès lors instauré avec elle un lien contractuel présentant les caractéristiques énoncées à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

Par ailleurs Mme C... n'exerçant ni des fonctions d'enseignement d'une discipline artistique conduisant à la délivrance d'un diplôme au sens du décret du 2 septembre 1991 portant statut des professeurs territoriaux d'enseignement artistique, ni des fonctions d'assistance à un enseignement au sens du décret du 29 mars 2012 portant statut des assistants territoriaux d'enseignement artistique, elle pouvait prétendre à une régularisation de sa situation par la conclusion d'un contrat avec la commune, en l'absence de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

Il résulte de ce qui précède que le maintien dans cette situation de vacataire et le refus de régulariser sa situation sont illégaux, et que Mme C..., sans qu'il soit besoin de statuer sur la régularité du jugement attaqué, est fondée à soutenir que c'est à tort que le Tribunal a rejeté ses conclusions tendant à l'annulation du refus de requalification de son emploi et à l'indemnisation des préjudices résultant de cette illégalité fautive.

REFERENCES [CAA de PARIS N° 18PA02990 - 2020-06-16](#)