



LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES

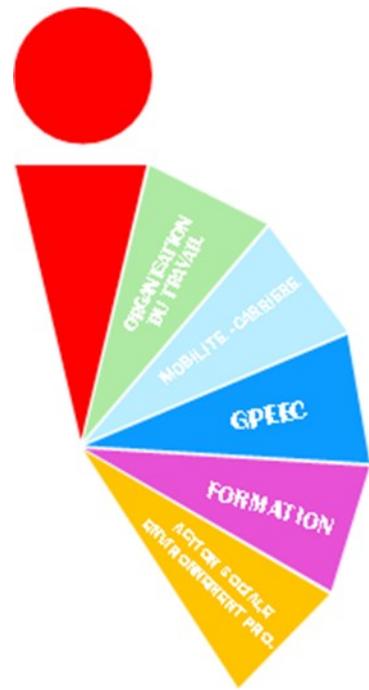


Plate-forme RH
Secrétariat Général pour les Affaires
Régionales et Européennes
Grand Est

VEILLE RH-N°12 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – décembre 2018

I) VEILLE JURIDIQUE.....	4
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES.....	4
• Circulaire du 26 décembre 2018 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune.....	4
• Circulaire du 26 décembre 2018 relative au barème commun applicable au bénéfice des agents des directions départementales interministérielles pour certaines prestations pour séjours d'enfants.....	4
• Circulaire du 4 décembre 2018 relative à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale dans la fonction publique de l'État.....	4
• Circulaire du 4 décembre 2018 relative à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts dans la fonction publique de l'État.....	4
• Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.....	4
• Note d'information relative au régime de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante au bénéfice des fonctionnaires et des militaires.....	4
2) JURISPRUDENCE.....	5
• Le motif tiré de l'intérêt du service peut être opposé à une demande de réintégration d'un agent dans l'établissement de sa précédente affectation.....	5
• La responsabilité administrative du fonctionnaire irrégulièrement muté.....	6
• Classement indiciaire dans le corps de détachement : modalités de l'appréciation de l'équivalence des grades.....	6
• Le versement d'un demi-traitement à un agent ayant épuisé ses droits à un congé de maladie ordinaire lui reste définitivement acquis.....	6
• Le salarié dont le contrat de travail a été rompu avant la prise de la totalité de ses congés ne perd pas automatiquement ses droits aux congés annuels payés acquis du seul fait de ne pas les avoir demandés.....	7
• Radiation des cadres : quel contrôle de cassation sur la sanction ?.....	8
II) VEILLE DOCUMENTAIRE.....	8
1) LES BRÈVES.....	8
• Publication du rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2018).....	8
• Le périmètre de la protection fonctionnelle des agents publics.....	9
• Panorama des effectifs dans la fonction publique territoriale.....	10
2) LES ARTICLES.....	10
▶ REFORME DE L'ÉTAT.....	10
• Retour sur... une année à couteaux tirés dans la fonction publique.....	10
Acteurs Publics, 22 décembre 2018.....	10
• Édouard Philippe pointe un réflexe de concentration des services publics au niveau de l'État et des territoires.....	12
▶ AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	13
• Les idées du Cese pour faire évoluer les métiers de la fonction publique.....	13
• Exclusif : l'avis de la CAP pour les mutations des agents de l'État sauterait dans le projet	

de loi “fonction publique”	15
▶ RECRUTEMENTS.....	17
• La baisse des contrats aidés masque la hausse des effectifs d’agents publics.....	17
▶ EGALITE PROFESSIONNELLE.....	18
• Pirouette gouvernementale et tergiversations syndicales ont sauvé le protocole sur l’égalité	18
3) REGARDS VERS LA FPT.....	20
• Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales.....	20
4) REGARDS VERS LA FPH.....	20
• Les référents handicap s’attèlent désormais au recrutement dans la fonction publique	20
hospitalière.....	20
5) REGARDS VERS LE PRIVE.....	20
• Secteur privé : Graduate Digital, le programme de formation des futurs cadres de Carrefour	20
avec immersion en startup.....	20
6) REGARDS VERS L’EUROPE ET AU-DELA.....	21
• La gestion des compétences au service de la mobilité des agents publics.....	21
Source vision RH - DGAFP.....	21
BIBLIOGRAPHIE :	22
• Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique.....	22
.Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.....	22
Ce guide, mis à disposition des employeurs publics des trois versants et des écoles de service	
public, vise à faciliter le déploiement d’un plan de formation pour l’ensemble des agents	
publics, conformément à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences	
sexuelles et sexistes dans la fonction publique.....	22
Le Guide : https://www.fonction-publique.gouv.fr/prevention-des-violences-et-harcelements ..	22
.Guide pour le déploiement du SI du compte personnel de formation dans la fonction	
publique.- Fascicule 1 : la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation...	22
.Commission de déontologie de la fonction publique. Accès des agents publics au secteur privé.	
Rapport d’activité 2016.....	22
.Le Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l’État (édition 2017).....	22
.Le compte personnel de formation : guide de mise en oeuvre du CPF des agents publics de	
l’Etat (édition 2017).....	22
.L’apprentissage dans la fonction publique de l’État (édition 2017).....	22
.L’action des PFRH (avril 2017).....	22
.Répertoire interministériel des métiers de l’État (édition 2017).....	22
Guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de	
l’État (2016).....	22
.Bilan de la déconcentration des actes de gestion (2016).....	23
.Guide d’élaboration d’une étude d’impact en matière de ressources humaines.....	23
.Guide télétravail : guide d’accompagnement de la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction	
publique.....	23
.Le conseil en mobilité-carrière et l’accompagnement personnalisé des agents dans les services	
de l’État. Guides pratiques.....	23
.Réseaux ministériels. Accompagnement personnalisé des agents publics au sein des services de	
l’État.....	23
.Guide pratique des concours administratifs à l’usage des présidents et membres de jurys.....	23
.Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale.....	23
.Le coaching professionnel dans la fonction publique : définition et méthode, bonnes pratiques	

ministérielles, outils pour agir.....	23
.Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État.....	23
.Les démarches, les outils et les acteurs de la mobilité : guides pratiques.....	23
.La loi sur la mobilité des fonctionnaires.....	23
.L'École de la GRH : présentation de l'école.....	23

I) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

- [Circulaire du 26 décembre 2018 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune](#)
- [Circulaire du 26 décembre 2018 relative au barème commun applicable au bénéfice des agents des directions départementales interministérielles pour certaines prestations pour séjours d'enfants](#)
- [Circulaire du 4 décembre 2018 relative à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale dans la fonction publique de l'État](#)
- [Circulaire du 4 décembre 2018 relative à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts dans la fonction publique de l'État](#)
- [Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques](#)
- [Note d'information relative au régime de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante au bénéfice des fonctionnaires et des militaires](#)

Depuis les premières dispositions créées par l'article 96 de la loi n° 2003-1312 du 30 décembre 2003 de finances rectificatives pour 2003, le dispositif de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante, applicable à certains agents publics civils, a été progressivement étendu notamment par l'article 146 de la loi n° 2015-1785 du 20 décembre 2015 de finances pour 2016. Depuis l'entrée en vigueur de l'article 134 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, il concerne également les militaires.

La note d'information de la direction générale des finances publiques en date du 22 octobre 2018 présente l'état actuel du dispositif de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante applicable aux

fonctionnaires et aux militaires concernés. Elle prend en compte les dispositions réglementaires issues des décrets n° 2017-435 du 28 mars 2017 et n° 2018-546 du 28 juin 2018 ([Vigie n° 104, juillet 2018](#)).

En fonction de ce corpus juridique étendu par étapes, la note définit quatre types de population ayant accès à la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante :

- 1° Les fonctionnaires atteints d'une maladie professionnelle ;
- 2° Les militaires atteints d'une maladie professionnelle dont le régime est largement inspiré de celui applicable à l'ensemble des fonctionnaires ;
- 3° Les fonctionnaires relevant des ministères chargés de la défense et de la mer exposés à l'amiante dans des établissements navals, qui conservent un régime particulier ;
- 4° Les fonctionnaires du ministère des armées placés en disponibilité ou en position hors cadres à Naval Group.

La note explicite les modalités d'attribution et le régime de l'allocation spécifique versée aux agents concernés. Les effets de la période de cessation anticipée d'activité sur la pension civile de l'Etat sont également précisés.

■ [Décret n° 2017-435 du 28 mars 2017 modifié relatif à la cessation anticipée d'activité des agents de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante](#)

■ [Décret n° 2018-546 du 28 juin 2018 relatif à la cessation anticipée d'activité des militaires reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante](#)

■ [Note d'information de la DGFIP, section gestion comptable publique n°18-0041 en date du 22 octobre 2018 relative au régime de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante \(mise en ligne le 22 novembre 2018\)](#)

2) JURISPRUDENCE

- **[Le motif tiré de l'intérêt du service peut être opposé à une demande de réintégration d'un agent dans l'établissement de sa précédente affectation](#)**

M. B, professeur à l'université de la Nouvelle-Calédonie, a été placé en position de disponibilité pour convenances personnelles. Il a par la suite demandé de manière anticipée sa réintégration dans l'emploi qu'il exerçait avant sa mise en disponibilité, ce qui lui a été refusé par décision du président de cette université. L'intéressé se pourvoit en cassation contre l'arrêt par lequel la Cour administra-

tive d'appel de Paris, a, sur appel de l'université de la Nouvelle-Calédonie, annulé le jugement annulant la décision du 18 juin 2014 précitée.

Le Conseil d'Etat rappelle que si un professeur des universités a le droit d'être réintégré dans son corps d'origine lors des trois premières vacances d'emploi de son grade - sous réserve d'une part de son aptitude physique et, d'autre part, du respect des obligations s'imposant à tout fonctionnaire même en dehors du service. Il n'a, en revanche, aucun droit acquis à être réintégré dans l'établissement où il était précédemment affecté, le président pouvant opposer un refus à cette réintégration en raison d'un motif tiré de l'intérêt du service.

En l'espèce, le Conseil d'Etat confirme l'arrêt de la Cour administrative d'appel qui avait considéré que, compte tenu de la nature et de la notoriété des agissements de M. B dans cette université antérieurement à sa mise en disponibilité, sa réintégration aurait présenté, à la date à laquelle elle avait été rejetée, une atteinte à l'intérêt du service du fait d'un risque de trouble au bon fonctionnement de l'université.

Le pourvoi de M. B est donc rejeté.

[CE, 14 novembre 2018, n° 406371 \(mentionné aux Tables du recueil Lebon\)](#)

■

- **[La responsabilité administrative du fonctionnaire irrégulièrement muté](#)**

Dans l'arrêt commenté ici (CE, 13 avril 2018, n° 410411), le Conseil d'Etat rappelle le principe selon lequel tant que la nomination d'un agent n'a pas été annulée, celui-ci doit être regardé comme légalement investi de ses fonctions.

*La responsabilité administrative du fonctionnaire irrégulièrement muté,
Guillaume Delarue, JCP Adm. et coll. Terr., n° 46, 19 novembre 2018, p. 32*

■

[CE, 13 avril 2018, n° 410411 \(mentionné aux Tables du recueil Lebon\)](#)

■

- **[Classement indiciaire dans le corps de détachement : modalités de l'appréciation de l'équivalence des grades](#)**

L'arrêt commenté ici (CE, 25 mai 2018, n° 410972), également commenté dans [Vigie n° 103, juin 2018](#), affirme le principe selon lequel l'équivalence de grades entre le grade détenu dans le corps d'origine et celui dans lequel un agent a été classé lors de son détachement dans un autre corps s'apprécie en prenant en considération l'indice terminal des deux grades, leur place dans les deux corps et leur échelonnement indiciaire.

Classement indiciaire dans le corps de détachement : modalités de l'appréciation de l'équivalence des grades, AJFP, n° 6, novembre-décembre 2018, p. 324 et 325.

CE, 25 mai 2018, n° 410972 (mentionné aux Tables du recueil Lebon)

- [Le versement d'un demi-traitement à un agent ayant épuisé ses droits à un congé de maladie ordinaire lui reste définitivement acquis](#)

Mme B, fonctionnaire territoriale employée par la commune du Perreux-sur-Marne, a été placée en congé de maladie ordinaire de septembre 2011 à janvier 2012, puis, de manière continue, à compter du 23 janvier 2012. Le comité médical départemental a donné un avis défavorable à sa demande de placement en congé de longue maladie le 4 mai 2012, qu'elle a contesté. Elle a été maintenue en congé maladie ordinaire à titre provisoire jusqu'à la date d'expiration de ses droits à congés de maladie ordinaire, puis placée en disponibilité d'office pour raisons de santé le 23 janvier 2013. Son demi-traitement a été maintenu. L'avis défavorable susmentionné a été confirmé par le comité médical supérieur. Le comité médical départemental a, quant à lui, donné un avis favorable à la mise en disponibilité d'office de l'intéressée pour raisons de santé à compter du 23 janvier 2013. Cependant, dans l'intervalle, celle-ci avait obtenu de son employeur une mise en disponibilité pour convenances personnelles à partir du 1er décembre 2013. La commune a émis un titre de recettes exécutoires tendant à ce que Mme B reverse la somme correspondant aux demi-traitements perçus depuis son placement en disponibilité d'office.

Mme B a contesté cet avis de sommes à payer et a obtenu gain de cause devant le tribunal administratif de Melun, qui l'a déchargée de payer cette somme. Le jugement a été confirmé en appel. La commune du Perreux-sur-Marne s'est pourvue en cassation contre cet arrêt.

Le Conseil d'Etat rappelle que l'article 17 du décret du 30 juillet relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, dans sa rédaction issue du décret du 5 octobre 2011, prévoit que le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de mise en disponibilité. Ainsi, lorsque l'agent a épuisé ses droits à un congé de maladie ordinaire, la collectivité qui l'emploie est tenue de saisir le comité médical (lequel doit se prononcer sur sa mise en disponibilité) et de verser à l'agent un demi-traitement dans l'attente de la décision du comité médical.

Le Conseil d'Etat juge que le maintien du demi-traitement revêt un caractère créateur de droit et qu'il reste acquis à l'agent même lorsque celui-ci est placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement.

Il en résulte que le pourvoi de la commune est rejeté.

CE, 9 novembre 2018, n° 412684 (mentionné aux Tables du recueil Lebon)

■

Conclusions du rapporteur public

■

- **Le salarié dont le contrat de travail a été rompu avant la prise de la totalité de ses congés ne perd pas automatiquement ses droits aux congés annuels payés acquis du seul fait de ne pas les avoir demandés**

Dans deux affaires jointes (CJUE C-569/16 et C-570/16), la Cour a été saisie de demandes résultant de litiges opposant des employeurs allemands aux veuves de travailleurs décédés. En l'espèce, les travailleurs n'avaient pas posé tous leurs congés payés annuels avant leur décès. Leurs veuves respectives ont saisi le juge d'une demande d'indemnité financière correspondant aux jours de congés payés annuels non pris.

Dans une troisième affaire (CJUE C-619/16), le requérant a sollicité le versement d'une indemnité financière au titre des congés annuels non pris pendant sa période de stage de préparation aux professions juridiques auprès du Land de Berlin. Sa demande a été rejetée au motif qu'une telle indemnité ne s'applique que lorsque le travailleur n'a pas pu prendre ses congés, pour des raisons qui ne lui sont pas imputables, avant la fin de la relation de travail.

Dans ces trois affaires, la question préjudicielle porte donc sur l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88/CE consacrant le droit au congé payé annuel.

Pour les premiers cas, la Cour souligne que le décès du travailleur ne saurait emporter la perte rétroactive du droit à des congés payés annuels ou du droit au paiement d'une indemnité financière au titre des congés non pris, sans porter atteinte à la substance même de ces droits.

Il convient d'interpréter les dispositions de la directive 2003/88/CE comme assurant le bénéfice d'une compensation financière au titre des congés non pris, transmissibles par la voie successorale aux ayants droit du travailleur.

Pour la troisième affaire, la Cour considère que le travailleur ne bénéficie pas systématiquement d'une compensation financière en cas de non prise de ses congés annuels. En effet, le travailleur peut perdre le bénéfice de ses droits si son employeur l'a informé de ses droits de façon adéquate.

CJUE, 6 novembre 2018, C-569/16 et C-570/16

■

[CJUE, 6 novembre 2018, C-619/1](#)

-
- [Radiation des cadres : quel contrôle de cassation sur la sanction ?](#)

L'arrêt ici commenté (CE, 18 octobre 2018, n° 412845), également commenté dans [Vigie n° 107, novembre 2018](#), présente une double portée en matière de contentieux disciplinaire : il confirme d'une part le refus de tout caractère d'automatisme d'une décision de radiation des cadres en cas d'incompatibilité des mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire avec l'exercice des fonctions de l'agent ; il précise d'autre part l'étendue du contrôle du juge de cassation sur la sanction proposée.

[Radiation des cadres : quel contrôle de cassation sur la sanction ?](#), JCP Adm. et Coll. Terr., n° 47, 26 novembre 2018, p. 22 à 25.

-
- [CE, 15 octobre 2018, n° 412845 \(mentionné aux Tables du recueil Lebon\)](#)

II) VEILLE DOCUMENTAIRE

1) [LES BRÈVES](#)

- [Publication du rapport annuel sur l'état de la fonction publique \(édition 2018\)](#)
Source Vigie –DGAFP

Le département des études, des statistiques et des systèmes d'information à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient de publier l'édition 2018 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Grâce à la communication de données chiffrées et d'analyses, ces travaux permettent à un public aussi large que possible de percevoir les enjeux et dynamiques de transformation en cours dans le domaine des ressources humaines au sein des trois versants de la fonction publique : Etat, territorial et hospitalier.

Le titre 1 « Politiques et pratiques des ressources humaines » dresse le bilan des actions et politiques de RH mises en œuvre par le Gouvernement et détaille les réformes que ce dernier souhaite mener dans le cadre du programme « Action publique 2022 ».

Sont ainsi exposées les actions menées pour soutenir la rémunération des agents publics notamment

par l'application du protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) ainsi que par la compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG). Certaines politiques de ressources humaines pouvant agir comme un levier de transformation de la fonction publique sont également présentées : le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents, la création d'un portail de l'emploi public commun aux trois versants de la fonction publique assortie d'une obligation de publication des emplois vacants, la simplification et la dématérialisation de la gestion des agents ainsi que le déploiement des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

Enfin, le titre 1 établit le bilan de politiques destinées à améliorer l'accès à la fonction publique et les conditions de travail des agents : les nouveaux dispositifs de recrutement tels que l'apprentissage et les contrats PACTE et PRAB, les classes préparatoires intégrées (CPI), la prévention des conflits d'intérêts, la protection de la santé au travail. A cet égard, le rapport souligne la contribution de la lettre Vigie à la nécessaire amélioration de l'accessibilité du droit de la fonction publique.

Le titre 2 « Faits et chiffres » offre dans sa première partie un panorama chiffré sur la situation des trois versants en matière d'emploi public, de recrutements et de parcours professionnels, de rémunérations, de durée et de conditions de travail ainsi que de politique sociale.

Ainsi au 31 décembre 2016, le nombre d'agents publics était de 5,48 millions hors bénéficiaires des contrats aidés, soit un emploi sur cinq, en hausse de 0,5 % par rapport à l'année précédente en raison de recrutements accrus dans la fonction publique de l'Etat (+ 1,2%) dans des secteurs prioritaires comme l'enseignement, la justice ou la défense. Malgré cette hausse, le taux d'administration, qui mesure la concentration des agents dans la population, est stable à 76,3 agents en équivalent temps plein (ETP). La part des femmes dans l'emploi public continue d'augmenter pour atteindre 61,5%, leur part augmentant quel que soit le versant ou la catégorie hiérarchique considérée. Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que les salariés du secteur privé, 43 ans contre 41 ans en moyenne. Enfin, la rotation du personnel s'accroît en 2016 : le nombre d'entrants croît de 8,7% tandis que le nombre de sortants augmente de 2,1%.

Dans sa deuxième partie, une étude inédite analyse le vivier de jeunes sortants du système éducatif et leur attrait pour la fonction publique. Un jeune sur dix ayant quitté le système éducatif en 2013 déclare trois ans plus tard avoir déjà participé à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire. Qui sont les jeunes qui participent aux concours et quelles sont leurs motivations ? Et à l'inverse, qui sont les jeunes qui ne candidatent pas ? L'étude répond à ces questions en définissant le profil des candidats dont l'intérêt du métier reste la principale source de motivation.

[*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Edition 2018*](#)

■

- [**Le périmètre de la protection fonctionnelle des agents publics**](#)

Source Vigie - DGAFP

Cette étude dresse un bilan de l'état législatif et jurisprudentiel de la notion de protection fonctionnelle, en vertu de laquelle un employeur se doit de garantir et protéger ses agents publics lors de leur mise en cause par des tiers dans l'exercice de leurs fonctions. En effet, si elle a connu des avancées

décisives, avec notamment la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, la protection fonctionnelle souffre encore d'insuffisances sur le plan matériel et concernant le champ de ses bénéficiaires.

Le périmètre de la protection fonctionnelle des agents publics, Jérémy Bousquet, Droit administratif, n° 11, novembre 2018, p. 21 à 26.



- **[Panorama des effectifs dans la fonction publique territoriale](#)**

La direction générale des collectivités locales (DGCL) a mis en ligne un bulletin statistique relatif aux effectifs de la fonction publique territoriale en 2017. L'année dernière, le nombre d'agents dans ce versant a diminué de 0,4%. Hors contrats aidés, les effectifs augmentent de 0,9%.

Lien : [L'étude de la DGCL](#)

2) LES ARTICLES

► REFORME DE L'ÉTAT

- **[Retour sur... une année à couteaux tirés dans la fonction publique](#)**

Acteurs Publics, 22 décembre 2018

Réforme de la fonction publique, dialogue social, revendications salariales, transformation de l'action publique... L'année 2018 n'a pas été de tout repos dans la fonction publique. Rétrospective.

C'est une année pour le moins particulière qui s'achève pour la fonction publique. Une année 2018 marquée par des claquements de portes, un dialogue de sourds entre les représentants du personnel et l'exécutif, des postures syndicales clairement affichées – contexte électoral oblige – ou encore par des tergiversations sur la transformation de la sphère publique notamment. L'occasion pour la rédaction d'*Acteurs publics* de revenir sur les moments marquants de l'année en passe d'être écoulée. L'année 2019, quant à elle, promet déjà d'être tout aussi agitée.

La concertation sur la réforme de la fonction publique, source de tous les maux et mots. De l'avis de l'ensemble des représentants du personnel, en fait de concertation, celle-ci n'en a porté que le nom. Difficile en effet de parler de véritable négociation. Initiée par le gouvernement début février, ladite concertation a en effet été la source d'un flot de critiques de la part des responsables syndicaux. Sur le fond, tout d'abord. Certains d'entre eux ont pointé une casse en cours et à venir du statut de la fonction publique au regard des 4 chantiers initiés par l'exécutif : la simplification et la révision des instances de dialogue social (fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, réforme en profondeur des commissions administratives paritaires) ; le recours accru aux contractuels dans le secteur public ; le développement de la rémunération au mérite ou encore le renforcement des dispositifs d'accompagnement des mobilités et transitions professionnelles, avec les fameux plans de départs volontaires. Sur la forme de la concerta-

tion, les critiques des organisations syndicales ont également fusé. Dans leur viseur notamment : le calendrier très dense des discussions (plus de 20 groupes de travail sur les 4 chantiers), la transmission tardive aux représentants du personnel des documents préparatoires aux réunions ou encore le manque de prise en compte de leurs revendications par le gouvernement. Des réunions pour rien, a-t-on plusieurs fois entendu dans le sillage de quelques claquements de portes. En dépit des multiples montées au créneau des organisations syndicales, le gouvernement ne leur a rien concédé, campant sur ses positions tout au long de la concertation. Un cap que le gouvernement entend toujours tenir. L'objectif de l'exécutif reste en effet le même : la présentation, puis l'adoption au Parlement au premier semestre 2019 d'un projet de loi de réforme de la fonction publique qui transposerait l'ensemble des pistes d'évolution avancées lors de la concertation

L'action syndicale à la recherche d'un nouveau souffle. De l'aveu d'un leader syndical, *“il y a une véritable difficulté à mobiliser [...], les attaques successives de l'exécutif et les marges minimales de négociation ont pu expliquer une certaine forme de dépit de la base”*. Preuve en est l'essoufflement de la mobilisation lors des dernières journées d'action dans le secteur public (les 22 mars et 22 mai derniers). Autre symbole de l'affaiblissement des organisations syndicales : le taux de participation aux élections professionnelles du 6 décembre qui, pour la première fois, est passé sous la barre des 50 % (49,8 % après 52,8 % en 2014, lors du scrutin précédent). Si les principales intéressées – les organisations syndicales – relativisent la baisse de cette participation, celle-ci ne peut qu'interroger sur l'avenir du dialogue social dans la fonction publique et sur la légitimité des représentants du personnel à porter les revendications des agents publics. *“Moins d'un fonctionnaire sur deux a voté en faveur des organisations syndicales et des représentants qui parleront en leur nom pour les quatre ans à venir [...], cela ne peut guère asseoir une légitimité forte de ces institutions”*, jugeait récemment dans nos colonnes Dominique Andolfatto, professeur de sciences politiques à l'université de Bourgogne. Les leaders syndicaux ont donc du pain sur la planche s'ils veulent peser dans la réforme à venir et convaincre leurs interlocuteurs de leur représentativité.

Revendications salariales : forever et faut rêver. *“L'État n'est pas un employeur exemplaire.” C'est la critique qu'ont reprise en chœur les représentants du personnel à l'issue de la réunion de suivi du rendez-vous salarial organisée le 17 octobre. Mécontents des “pseudo-mesures” annoncées à cette occasion, les leaders syndicaux ont une nouvelle fois revendiqué la mise en place de mesures salariales globales pour les agents publics via la revalorisation du point d'indice, aujourd'hui gelé, une mesure exclue par le gouvernement. Une revendication de longue haleine aux allures de marronnier. Pour rappel, lors de ce point d'étape, ont été rappelées les mesures prises lors de la grand-messe du 18 juin dernier – réactivation de la mise en œuvre du protocole PPCR en 2019, amélioration des conditions d'indemnisation des frais de mission, ajustement de la compensation de la hausse de la CSG, abaissement du seuil d'indemnisation des jours épargnés sur les comptes épargne-temps –, mais également les engagements pris par le gouvernement depuis cette date. Dans le désordre : la désocialisation des heures supplémentaires dans le cadre du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2019, l'amélioration dans le cadre du plan Santé des conditions d'exercice des agents publics en secteur hospitalier ou encore le nouveau dispositif d'accompagnement financier des trajets domicile-travail pour celles et ceux qui privilégieront le déplacement à vélo. “Force est de reconnaître que les perspectives, même si elles ont le mérite d'exister, ne soulèvent pas vraiment l'enthousiasme, avait alors expliqué Mylène Jacquot, de la CFDT. Les agents sont toujours en droit d'attendre beaucoup mieux.” Des revendications qui reviennent aujourd'hui sur la table, compte tenu notamment de l'exclusion de la fonction publique du périmètre de la prime dite exceptionnelle annoncée par le président de la République en réponse au mouvement des “gilets jaunes”. Les agents publics ne sont pas pour autant oubliés des annonces du chef de l'État. Sont en effet prévues, dans le secteur public comme dans le secteur privé, la défiscalisation des heures supplémentaires ou encore l'augmentation de la prime d'activité.*

Pantalonnade autour d'Action publique 2022. En cours dans les ministères et leurs administrations, la mise en place du programme de transformation de la sphère publique et de réduction des dépenses publiques, dit Action publique 2022, n'a pas été de tout repos. En cause, les tergiversations autour du comité Action publique 2022 (CAP22) et au final, un fiasco de communication. Pour rappel, ce comité avait été chargé, à l'automne 2017, de formuler des propositions de fond au gouvernement. Mais la méthode de travail du comité et le caractère secret de ses travaux et de son rapport final ont progressivement focalisé les critiques, le gouvernement gardant le rapport secret. C'est finalement Solidaires Finances publiques – l'un des syndicats les plus à gauche de Bercy et le plus influent dans l'administration fiscale – qui a publié le rapport sur son site le 20 juillet, faisant ainsi voler en éclats le plan de communication de Matignon, déjà sévèrement malmené par des fuites dans la presse quelques jours plus tôt, lesquelles ont obligé, le 12 juillet, les services du Premier ministre à indiquer que le document ne serait pas rendu public avant octobre. Finalement, le rapport n'est pas vraiment la bombe que certains redoutaient en matière d'organisation de la fonction publique. Car l'analyse qui y est exposée rejoint les pistes déjà suivies par le gouvernement depuis le mois de février. À noter que ce rapport suggère aussi une série d'externalisations vers le secteur privé. Une idée de lecture, peut-être, pour les fêtes

- [Édouard Philippe pointe un réflexe de concentration des services publics au niveau de l'État et des territoires](#)

Acteurs Publics, 13 déc. 2018,

“Reconnaissons que nous avons constaté, depuis des années, ce mécanisme de regroupement [...], pas à Paris mais dans les métropoles régionales ou dans les grandes villes”, a déclaré le Premier ministre, mercredi 12 décembre, à l’occasion des 30 ans de l’association Villes de France.

Une meilleure organisation des services publics sur le territoire doit être l'affaire de tous. C'est le message qu'a adressé le Premier ministre aux élus locaux, mercredi 12 décembre, lors des 30 ans de Villes de France, l'ancienne Fédération des villes moyennes. L'occasion pour le chef du gouvernement de revenir sur la crise des “gilets jaunes”.

“J’entends les messages sur l’éloignement progressif des services publics sur le territoire et la diminution de leur qualité, qui ont été exprimés fort et clair, a déclaré Édouard Philippe. Mais que faisons-nous, comment organisons-nous la présence des services publics dans une France qui change et où les mouvements puissants de population conduisent à un changement profond de la répartition géographique sur le territoire ?”

La solution se trouve bien entendu dans la “réorganisation” de l'État, mais aussi dans la lutte contre le “réflexe” de “mécanismes de concentration” au niveau de l'État et y compris, malgré la décentralisation, dans les territoires, a expliqué le Premier ministre. *“Reconnaissons que nous avons constaté, depuis des années, ce mécanisme de regroupement [...], pas à Paris mais dans les métropoles régionales ou dans les grandes villes”,* a-t-il précisé. Et de citer notamment la concentration en ces lieux de “forces vives” ou de “structures de réseaux”.

Les maires sollicités pour le grand débat

Sans entrer dans le détail, Édouard Philippe est également revenu sur le prochain débat local voulu par l'exécutif pour répondre à la contestation sociale actuelle. Un débat qui, selon le chef du gouvernement, doit être “le plus territorialisé possible”. Ce débat, “si l'on souhaite qu'il soit réel, puissant et utile”, “ne peut pas être organisé par les préfetures et par les préfets et ce n'est pas une critique mais bien un constat”, a-t-il souligné.

Le moyen pour le Premier ministre de lancer un appel aux maires. C'est à eux “qu'il reviendra, s'ils le souhaitent, de participer à l'organisation de ces débats dans leur commune, a déclaré Édouard Philippe. C'est

probablement eux qui savent quel est le meilleur endroit, le meilleur moment et la meilleure façon de lancer ce débat". En ce sens, le gouvernement entend les accompagner "en leur donnant un certain nombre d'instruments qui leur permettent de faire remonter ce qui ressortira du débat".

Comme l'a indiqué l'Élysée, mercredi 12 décembre, 5 questions thématiques structureront ce grand débat local : comment mieux accompagner les Français dans leur vie quotidienne pour se déplacer, se chauffer, isoler leur logement ? Comment faire évoluer le lien entre impôts, dépenses et services publics pour mieux répondre aux besoins des Français ? Comment faire évoluer l'organisation de l'État et des autres collectivités publiques pour les rendre plus proches des Français et plus efficaces ? Que signifie être citoyen aujourd'hui ? Comment faire évoluer la pratique de la démocratie et de la citoyenneté ? et quelles sont les attentes et les inquiétudes des Français relatives à l'immigration, dans un contexte de mondialisation et de laïcité parfois bousculée ?

Les modalités précises de l'organisation de ce grand débat doivent être présentées dans les prochains jours

En finir avec les "irritants" de la loi NOTRe

Comme l'a déjà indiqué le président de la République, le gouvernement souhaite s'attaquer aux "irritants" de la loi de 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe). Ce qu'a rappelé le Premier ministre, Édouard Philippe. "Il ne s'agit pas de remettre en cause les schémas complets, mais de faire du sur-mesure sur l'organisation territoriale ou sur la répartition des compétences", a déclaré le chef du gouvernement à l'occasion des 30 ans de Villes de France.

► AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

- [Les idées du Cese pour faire évoluer les métiers de la fonction publique](#)

La Gazette, Publié le 12/12/2018

Comment faire évoluer les métiers de la fonction publique ? Le gouvernement, alors en pleine concertation dans le cadre d'Action publique 2022, avait saisi le Conseil économique social et environnemental (Cese) sur cette question. Son avis, publié le 11 décembre, répond indirectement et "sans le vouloir" aux idées qui semblent avoir été retenues jusqu'à présent.

Et un rapport de plus ! Dans le cadre du programme Action publique 2022, le gouvernement avait missionné le Conseil économique, social et environnemental (Cese), en toute discrétion l'été dernier après la publication du [rapport CAP22 qui avait eu l'effet d'une bombe](#). Son sujet d'étude, publiée le 11 décembre : [l'évolution des métiers de la fonction publique](#).

Pour le Cese, il convient de « prêter une attention soutenue à ce que [...] l'engagement en faveur de l'intérêt général [soit] encouragé par une reconnaissance du travail des personnels et du sens de leur mission ». Aussi les les grands axes de l'avis rejoignent les idées du gouvernement : s'appuyer sur un dialogue social renouve-

lé ; donner aux personnels et au management plus de capacité pour anticiper l'évolution des métiers ; encourager toutes les mobilités...

Des CHSCT « primordiaux »

Les moyens pour y parvenir ne ressemblent toutefois pas à ceux qui se sont dégagés jusque là durant la concertation. Mais les co-rapporteurs ne disent pas avoir voulu y répondre : « Bien-sûr nous avons entendu des personnes qui participaient à cette concertation, mais tant que nous n'avons pas le projet de loi, nous ne savons pas dire quelles sont les orientations retenues par le gouvernement... », explique Michel Badré, co-rapporteur de l'avis.

Le Cese, par exemple, considère qu'il est « primordial de conserver » le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), pourtant voué à être fusionné avec le comité technique dans le projet de loi réformant la fonction publique.

« Par dialogue social renouvelé, le Cese pense plutôt à la création d'un organisme opérationnel chargé de trois missions : développement des compétences et des qualifications professionnelles suivant des objectifs partagés par les trois versants de la fonction publique ; la formation continue de la fonction publique de l'État ; la prospective de l'évolution des métiers », développe Michel Badré.

De même, le Cese n'identifie pas tout à fait les mêmes leviers que le gouvernement pour encourager tous les types de mobilités. A relever d'ailleurs ce rappel – utile diront certains après les déclarations du président de la République au dernier congrès des maires – que « l'unicité de la valeur du point d'indice est une base indispensable pour faciliter la mobilité à l'intérieur de la fonction publique ».

La mobilité pourrait plutôt être encouragée par la création de métiers et de formations en phase avec les défis numérique et environnementaux à venir (créer un corps d'ingénieurs A+ des systèmes d'information et de communication de l'État, intégrer dans les formations initiales et continues la prise en compte de ces enjeux etc.)

Il faudrait aussi, d'après le Conseil, concevoir des postes à profil destinés à l'expérimentation de projets innovants sur des périmètres spécifiés, dans les différents corps et cadres d'emploi de la fonction publique. Le Cese ne suggère pas pour autant la « généralisation » ou le simple « recours accru aux contractuels »...

Il est d'ailleurs à noter, qu'alors qu'Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la fonction publique, indiquait il y a peu attendre des pistes de la part du Cese concernant les missions de directeurs généraux dans la territoriale, rien dans l'avis n'y fait référence. Et pour cause : « La question n'a jamais été posée ni même évo-

quée par les auditionnés [dont Olivier Dussopt faisait pourtant partie] », indique Pierre-Antoine Gailly, le second co-rapporteur.

A l'avenir, une fonction RH renforcée

A l'avenir, la fonction RH devra être renforcée, affirme le Cese. Et ce, en confiant aux responsables de fonction d'encadrement, à tous les niveaux, le rôle d'assurer un bon niveau de dialogue social ainsi que le développement professionnel de leurs équipes. Les entretiens annuels de formation doivent être bien différenciés de ceux de l'évaluation.

Les deux co-rapporteurs insistent enfin vivement sur la nécessité de prévoir, dans le projet de loi de réforme de la fonction publique, l'élaboration d'un plan pluriannuel sur la formation continue.

RÉFÉRENCES

[Avis du Cese sur l'évolution des métiers de la fonction publique, décembre 2018](#)

- [Exclusif : l'avis de la CAP pour les mutations des agents de l'État sauterait dans le projet de loi "fonction publique"](#)

Acteurs Publics, 12 déc. 2018,

Priorité locale d'affectation, congé de transition professionnelle, mise à disposition, mais aussi disparition du rôle des commissions administratives paritaires (CAP) sur les décisions de mutation... De premières versions du projet de loi de réforme de la fonction publique, en circulation à Bercy et qu'*Acteurs publics* s'est procurées, détaillent les pistes envisagées pour revoir les dispositifs d'accompagnement des mobilités et transitions professionnelles des agents publics de l'État.

On en sait désormais un peu plus sur les intentions de l'exécutif en matière d'accompagnement des agents publics. Alors que la concertation sur la réforme de la fonction publique doit prochainement reprendre et qu'un projet de loi doit être présenté au Parlement début 2019, de premiers articles du projet de texte, en circulation à Bercy, laissent entrevoir de profondes évolutions en la matière. Obtenus par *Acteurs publics*, ces documents sont datés de la semaine dernière et concernent uniquement la fonction publique d'État. Reste à savoir si la version définitive du projet de loi sera la même.

Exit l'avis des CAP

L'un des articles procède à la révision des missions des commissions administratives paritaires (CAP), mais aussi à la définition des lignes directrices de gestion en matière de mobilité. Comme le précise cet article, l'autorité compétente *“procédera aux mutations des fonctionnaires”*. Exit donc l'avis préalable des commissions administratives paritaires et de leur mention. *“Si cette mesure est conservée dans le projet final, elle risque de profondément peiner les organisations syndicales”*, euphémise un observateur. Pour rappel, la piste en question avait déjà été avancée au printemps dernier lors des négociations avec les organisations syndicales du secteur public. L'action des représentants du personnel au sein de ces commissions est en effet l'une des principales causes d'adhésion des agents publics aux organisations syndicales.

L'article procède également à un ajout dans la classification des ordres de priorité des mutations. Priorité pourrait ainsi être désormais donnée au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé sur tout emploi correspondant au sein de son département ministériel. Le texte stipule aussi que l'autorité compétente pourra définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois. Un item qui devrait être précisé par un décret en Conseil d'État.

Appui aux restructurations

Un autre article traite ainsi spécifiquement du *“dispositif global d'appui aux restructurations”* et donc de l'accompagnement des agents en cas de restructuration de leurs services ou établissements publics. En ce sens, les administrations pourraient mettre en œuvre un *“dispositif collectif”* en vue d'accompagner les agents dont l'emploi est supprimé vers une nouvelle affectation correspondant à leur grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent, ou encore vers un emploi dans le secteur privé.

Dans le cadre de ces dispositifs, les fonctionnaires pourraient bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel et d'un accès prioritaire à des actions de formation, mais également d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an qui leur permettrait de suivre des actions longues de formation nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Priorité locale d'affectation

L'article en question stipule également que le fonctionnaire qui ne peut être affecté sur un autre emploi bénéficierait d'une priorité de mutation ou de détachement au sein de l'administration dont il relève. Dans le cas où aucun emploi ne pourrait lui être offert, le fonctionnaire devrait alors bénéficier d'une priorité de mutation ou de détachement sur un emploi vacant correspondant à son grade dans une autre administration située dans la même zone géographique. Ces mutations prioritaires seront prononcées par l'autorité compétente dans la limite d'un pourcentage applicable au nombre de vacances d'emplois ouvertes au sein des administrations concernées par le détachement ou la mutation.

Comme le prévoit aussi cet article, les agents publics pourront bénéficier, en vue de leur reconversion professionnelle, d'une mise à disposition auprès d'organismes ou d'entreprises du secteur privé. Cette mise à disposition – d'une durée maximale d'un an – devrait donner lieu à un remboursement *“partiel”* de l'agent concerné par la structure accueillante.

Décret prévu

Autre disposition inscrite dans cet article : en cas de démission de la fonction publique, l'agent bénéficiera (comme aujourd'hui) de l'indemnité de départ volontaire. Cette indemnité ouvrira droit à une indemnisation au titre du chômage, précise l'article.

Un décret en Conseil d'État devrait néanmoins préciser les conditions d'application de ce dispositif d'appui aux restructurations, et notamment la durée maximale d'ouverture des dispositifs individuels, les modalités de remboursement de la mise à disposition, le montant et les modalités d'application du congé de transition professionnelle, les modalités de mise en œuvre de la priorité de mutation et les conditions d'exercice du pouvoir d'affectation par les autorités compétentes, mais aussi la part des emplois vacants pouvant faire l'objet de ce dispositif.

► RECRUTEMENTS

- [La baisse des contrats aidés masque la hausse des effectifs d'agents publics](#)

Acteurs Publics, 17 déc. 2018

Hors contrats aidés, les effectifs ont augmenté de 0,8 % dans la fonction publique en 2017, explique l'Insee dans une étude. Soit 45 000 salariés de plus. Une fois les contrats aidés comptabilisés, l'emploi est "quasiment stable".

Il y a les chiffres et l'interprétation qui en est faite. Si, comme l'affirme l'Insee dans une étude publiée jeudi 13 décembre, l'emploi était "quasiment stable" dans la fonction publique en 2017, cette stabilité est néanmoins à relativiser. Hors contrats aidés, en effet, les effectifs de la fonction publique augmentent nettement, pour atteindre 5,52 millions de salariés au 31 décembre 2017. Soit au total une croissance de 0,8 % (après + 0,5 % en 2016) et environ 45 000 salariés de plus qu'en 2016.

Une fois les contrats aidés inclus, la fonction publique employait ainsi 5,66 millions de salariés, soit 4 800 personnes de moins et une baisse de 0,1 % par rapport à 2016, précise l'institut dans son étude, basée sur des données provisoires

Hausse notable des effectifs dans les ministères

Dans le détail, hors contrats aidés, la hausse des effectifs s'établissait en 2017 à 0,9 % dans la fonction publique d'État et dans la territoriale et à 0,7 % dans l'hospitalière. Au global et donc contrats aidés inclus, cette évolution est respectivement de + 0,1 %, de - 0,4 % et de - 0,1 %.

Comme le précise l'Insee, la hausse des effectifs, hors contrats aidés, est particulièrement forte dans les ministères, avec 22 900 agents de plus (+ 1,2 % par rapport à 2016). Fruit des décisions prises lors du quinquennat de François Hollande, cette augmentation résulte principalement de la hausse des effectifs au sein du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (+ 2 %, soit 20 600 agents supplémentaires).

"Dans une moindre mesure", ajoute l'Insee, l'emploi croît dans les ministères de l'Intérieur (+ 5 200) et de la Justice (+ 1 300). En revanche, les effectifs diminuent au sein des ministères économiques et financiers (- 2 000), ainsi qu'aux ministères chargés de l'environnement et du logement (- 1 200). Avec les contrats aidés, la hausse des effectifs est de 1,2 % dans les ministères.

Quant aux établissements publics de la fonction publique d'État, les effectifs y diminuent de 3,7 %, en raison d'une réduction de 26,2 % du nombre de contrats aidés, soit - 19 400 au total. Une fois ces contrats aidés exclus, l'emploi baisse modérément dans ces établissements publics (- 0,3 %).

Fort recul des contrats aidés dans la territoriale

Concernant le versant territorial, et plus précisément le secteur communal, l'emploi y augmente de 1 % hors contrats aidés. Une fois ces contrats pris en compte, l'emploi recule en revanche de 0,4 %. C'est le fruit de la baisse "notable" du nombre de contrats aidés dans le secteur communal (- 26,1 %, - 21 600 personnes). Dans les régions et les départements, l'emploi y compris aidés baissent "légèrement" (- 0,2 % après - 1 % en 2016). Hors contrats aidés, l'emploi est en hausse de 0,3 %.

Dans les hôpitaux, l'emploi augmente de 0,4 % hors contrats aidés. Avec les contrats aidés, l'emploi baisse de 0,1 %. Dans les établissements médico-sociaux en revanche, l'emploi augmente, que les contrats aidés soient pris en compte ou non (+ 1,3 % contrats aidés inclus, + 2,9 % hors contrats aidés).

► EGALITE PROFESSIONNELLE

- [Pirouette gouvernementale et tergiversations syndicales ont sauvé le protocole sur l'égalité](#)

Acteurs Publics, 21 déc. 2018,

Etant donné les résultats définitifs des élections professionnelles du 6 décembre et la signature annoncée de Solidaires, le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est désormais majoritaire et va s'appliquer. L'exécutif fait fi du rejet du texte observé le 30 novembre dernier. Un retournement de situation qui ne manque pas d'être critiqué.

Abracadabra ! Alors que l'application du protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique semblait abandonnée il y a de cela une quinzaine de jours, celui-ci trouvera finalement une transposition législative. Un retournement de situation qui est le fruit des résultats enregistrés à l'issue des élections professionnelles du 6 décembre dernier, mais aussi du revirement de Solidaires.

Pour sauver ledit protocole, le secrétariat d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, a en effet décidé de changer les règles du jeu. Ce texte ne sera plus basé sur la représentativité des organisations syndicales résultant des élections professionnelles de 2014, mais bien sur celle issue du scrutin du 6 décembre dernier. Le moyen ainsi pour le gouvernement de passer outre le rejet du texte observé le 30 novembre dernier.

Désormais 57,95 % de signataires

À cette date, seules 6 des 9 organisations syndicales du secteur public étaient signataires du texte (en l'occurrence la CFDT, l'Unsa, la FSU, la CFCTC, la CFE-CGC, la CFE-CGC et la FA-FP). Celles-ci ne comptaient alors "que" 49,05 % des suffrages dans la fonction publique, sur la base des résultats du scrutin de 2014. Insuffisant à l'époque pour donner un caractère majoritaire au texte. Les autres organisations, non signataires (la CGT, FO et Solidaires), étaient en effet majoritaires à elles trois.

Pour rappel, ces 3 syndicats avaient refusé de s'exprimer sur le projet de protocole, mettant en avant un calendrier trop contraint pour consulter leur base et reprochant au gouvernement de mettre sous pression les organisations syndicales dans le contexte, précisément, des élections professionnelles du 6 décembre.

Du passé désormais. Compte tenu des résultats définitifs des élections professionnelles, publiés jeudi 20 décembre, les 6 organisations syndicales représentent maintenant 51,18 % des suffrages exprimés, permettant ainsi de rendre l'accord majoritaire. Ce "score" monte même à 57,95 % une fois prise en compte la décision,

annoncée par Solidaires ce 20 décembre, de signer le protocole d'accord. Ce syndicat a en effet décidé de se désolidariser de la CGT et de Force ouvrière en annonçant qu'il ratifierait finalement le protocole.

À noter que dans le cas où le protocole aurait été basé (comme initialement prévu) sur les résultats des élections professionnelles de 2014, le texte aurait lui aussi été majoritaire une fois la position de Solidaires prise en compte.

Pirouette critiquée

“Toutes les conditions sont désormais réunies” pour que le texte s'applique désormais, indique-t-on dans l'entourage du secrétaire d'État Olivier Dussopt. Et de préciser que les dispositions du texte pourront être intégrées dans la loi et notamment dans le futur projet de loi de réforme de la fonction publique, prévu pour le premier semestre 2019.

Ce changement de braquet avait déjà été avancé par le secrétaire d'État le 11 décembre, lors de la présentation des résultats provisoires des élections professionnelles. Compte tenu des résultats des signataires, *“la situation pourrait aujourd'hui avoir à évoluer”*, avait-il alors indiqué, dans l'attente des résultats officiels du scrutin

Si les organisations syndicales se félicitent bien entendu des avancées en faveur de l'égalité professionnelle prévues par ce protocole la pirouette gouvernementale a du mal passer. Et ce aussi bien chez les organisations syndicales non-signataires (CGT et FO) que chez les signataires du texte. *“Ce n'est pas très fin d'un point de vue démocratique, juge un leader syndical signataire du protocole. Le gouvernement ne peut pas s'accommoder de cette manière des résultats aux élections professionnelles.”*

CGT et FO persistent et ne signent pas

“Nos éminents ministres auraient-ils eu la même logique si l'accord avait été initialement majoritaire puis minoritaire suite au processus électoral ?” interroge la CGT dans un communiqué, ce 20 décembre, où elle annonce qu'elle ne signera pas le texte en raison notamment des *“dangers importants”* du futur projet de loi de réforme de la fonction publique. *“Cela confirme que nos gouvernants s'embarrassent peu de principes et qu'ils étaient d'une totale mauvaise foi lorsqu'ils affirmaient que le protocole ne pouvait être mis en œuvre sans un accord au plus tard le 30 novembre”*, ajoute la centrale de Montreuil, qui met même en avant des *“mesures politiciennes de bas étage”*.

Force ouvrière estime pour sa part ne pas pouvoir *“passer sous silence les tergiversations”* du gouvernement qui annonce que le protocole ne sera pas mis en place, n'ayant pas obtenu un accord majoritaire, et qui, dès le lendemain des élections professionnelles, *“annonce son contraire”*. *“Nous rappelons que l'égalité femmes-hommes est un droit fondamental qui ne devrait même pas se négocier mais s'imposer, y compris sur le plan statutaire”*, explique FO dans une lettre du 18 décembre au ministre de l'Action et des Comptes publics. L'organisation syndicale y indique qu'elle ne signera pas ce protocole, *“dont le seul objet est, finalement, de partager des choix gouvernementaux néfastes aux intérêts particuliers et moraux des fonctionnaires et agents publics”*.

Pas de problème juridique

Selon le docteur en droit public Nicolas Sautereau, la pirouette gouvernementale sur le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique *“ne pose pas de problème juridique”*. L'occasion pour l'universitaire de pointer le *“problème de base”* de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, à savoir le *“manque d'effectivité juridique”* des protocoles d'accord. Issue des accords de Bercy de 2008, cette loi stipule en effet qu'un accord est valide *“s'il est*

signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié". "Même si la loi pose les conditions de validité desdits protocoles, ceux-ci ne peuvent être invocables juridiquement", précise Nicolas Sautereau.

3) REGARDS VERS LA FPT

- Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales

les enseignements des rapports d'observations des CRC L'étude souligne les principaux enjeux mis en lumière par les rapports d'observations définitives (ROD) des magistrats financiers dans le cadre de l'examen de la gestion des ressources humaines dans le secteur public local, notamment en matière de recrutement.

Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales : les enseignements des rapports d'observations des CRC, Hadi Habchi, JCP, Adm. et coll. terr., n° 45, 12 novembre 2018, p. 27 à 34.

4) REGARDS VERS LA FPH

- Les référents handicap s'attèlent désormais au recrutement dans la fonction publique hospitalière

HOSPIMEDIA, le 18/12/18

La fonction de référent handicap se développe au sein de la fonction publique hospitalière, mais aussi à l'échelle des territoires. Ce référent s'engage pour l'accès et le maintien dans l'emploi des agents. Un diplôme dédié fournit les compétences spécifiques et les connaissances nécessaires à l'accompagnement des travailleurs handicapés. Concernant l'inclusion du handicap dans l'emploi, la fonction publique hospitalière mène principalement des actions de maintien dans l'emploi de ses agents,

5) REGARDS VERS LE PRIVE

- Secteur privé : Graduate Digital, le programme de formation des futurs cadres de Carrefour avec immersion en startup

Former les hauts potentiels aux techniques particulières mises en œuvre dans les startups, souvent qualifiées de « laboratoires de l'innovation », tel est le concept de programme immersif mis au point par Carrefour, le n° 1 de la grande distribution en Europe, pour former ses futurs cadres dirigeants.

Cette formation de deux ans se déroule en quatre étapes :

- après un séminaire d'intégration de 15 jours, ils réalisent au sein de l'enseigne une mission longue (9 mois) sur des projets e-commerce, clients et services,
- ils partent ensuite pour une mission de 6 mois à l'international où ils vont participer à des projets liés aux nouveaux usages du numérique, • à leur retour, les futurs cadres rejoignent une startup partenaire pendant 3 mois pour apprendre à travailler avec des méthodes plus agiles et accélérer l'évolution numérique et managériale du groupe, • ils intègrent enfin une direction du groupe pour une dernière période de 6 mois, au cours de laquelle ils appliquent leurs nouvelles compétences sur le terrain.

Pendant toute leur formation, ils bénéficient d'un coaching personnalisé et de l'accompagnement d'un mentor. En retour de cette expérience multiple, le groupe attend d'eux qu'ils transmettent cette culture enrichie, qui contribue à la transformation de l'entreprise.

En savoir plus sur :
carrefour.fr

6) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA

- [La gestion des compétences au service de la mobilité des agents publics](#)

Source vision RH - DGAFP

Dans un contexte de transformation des administrations, la gestion des compétences se retrouve au cœur de la modernisation de l'emploi public. Mieux connaître le profil des agents, c'est être en mesure de les accompagner dans le déroulement de leur parcours professionnel, mais aussi de mieux anticiper l'évolution des organisations.

Comme la France depuis 2011, quasiment tous les pays membres de l'OCDE ont, à ce jour, élaboré un document de référence (cadre général, dictionnaire, répertoire) définissant les compétences requises pour les postes du secteur public.

Dans certains pays (Autriche, Danemark et Pays-Bas) il ne concerne toutefois que les cadres dirigeants. En Suisse, il est l'outil d'un programme de développement des personnels. Si cet instrument a été, dans la plupart des cas, produit en interne par un groupe d'experts, trois pays (Belgique, Canada et Corée du Sud) l'ont conçu dans une démarche participative associant directions RH, organisations professionnelles et personnes qualifiées (p. ex. du monde académique).

Le référentiel de compétences facilite la description et la classification des postes. Grâce à une structure par niveau et détail des compétences valorisables par la validation de l'expérience acquise, il devient possible de modéliser des parcours-type de carrière, pour répondre à des stratégies qui peuvent être assez différentes.

C'est ce qu'ont fait récemment les Pays-Bas et le Royaume-Uni : l'Administration néerlandaise a, dans le cadre de la refonte de son système de GRH, mis à la disposition des agents une application qui, sur la base d'algorithmes, permet de faire des simulations d'évolution très ouvertes en termes de mobilités, le Civil Service britannique a, sur la base de son cadre de compétences rénové, opté pour la définition de filières professionnelles (NSIC, RH, budgétaire) et souhaite fidéliser les agents en leur proposant une reconnaissance de leur qualification grâce à une certification.

Au-delà des démarches de mobilité initiées par les agents, la gestion des compétences doit devenir proactive afin de réussir l'adéquation entre personnels et postes. Cette nouvelle étape implique que le service RH puisse utiliser les informations figurant dans le profil de l'agent pour lui faire des propositions ciblées.

En Allemagne, l'actualisation des compétences est fortement recommandée pour se conformer à l'obligation de mobilité (tous les 5 ans), prise en application de la directive fédérale relative à la prévention de la corruption.

Mais l'utilisation fine et le croisement de données sont déjà utilisés par certains pays pour détecter des potentiels et constituer des viviers de candidats, une méthode qui sera peut-être la solution pour pourvoir certains métiers « en tension » : la nouvelle plateforme « Nuage de talents » de l'Administration fédérale canadienne vise précisément cet objectif.

Toujours à la pointe en matière d'utilisation des nouvelles technologies, l'Estonie a annoncé qu'elle examinait les possibilités de l'intelligence artificielle pour optimiser plusieurs processus administratifs internes, dont le recrutement de ses agents. La loi sur la Fonction publique estonienne comporte une disposition qui permet à tout fonctionnaire d'effectuer, à deux reprises au cours de la carrière, une mobilité dans une autre administration, dans le but particulier d'acquérir de nouvelles compétences.

En savoir plus sur eupan.eu (en anglais)

BIBLIOGRAPHIE :

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

(ctrl+clic droit pour suivre le lien) :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- [.Répertoire interministériel des métiers de l'État \(édition 2017\)](#)
- [Guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État \(2016\)](#)
- [.Bilan de la déconcentration des actes de gestion \(2016\)](#)
- [.Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines](#)
- [.Guide télétravail : guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#)
- [.Le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État. Guides pratiques](#)
- [.Réseaux ministériels. Accompagnement personnalisé des agents publics au sein des services de l'État](#)
- [.Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jurys](#)
- [.Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale](#)
- [.Le coaching professionnel dans la fonction publique : définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir](#)
- [.Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État](#)
- [.Les démarches, les outils et les acteurs de la mobilité : guides pratiques](#)
- [.La loi sur la mobilité des fonctionnaires](#)
- [.L'École de la GRH : présentation de l'école](#)

Les plus :

Pensez aux formations interministérielles : Voir SAFIRE :

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

La BIEP :

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

Les Concours :

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



Retrouvez les outils de la PFRH,
la **BIEP**, **SAFIRE**
et plus d'informations
sur le site de la fonction publique

En flashant ce code vous serez dirigé automatiquement vers le site