



LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES

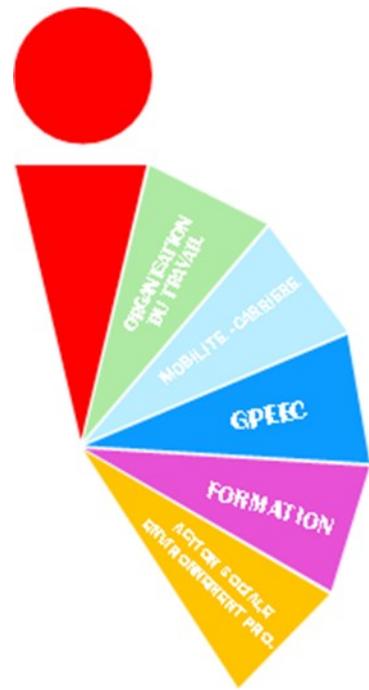


Plate-forme RH
Secrétariat Général pour les Affaires
Régionales et Européennes
Grand Est

VEILLE RH-N°09 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – septembre 2018

I) VEILLE JURIDIQUE.....	4
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES.....	4
* Loi pour un Etat au service d'une société de confiance : dispositions applicables aux agents publics La loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance publiée au Journal officiel le 11 août 2018, modifie un certain nombre de dispositions qui concernent le droit applicable aux agents publics.....	4
* LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1). 7	7
* Circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics de l'Etat dans le cadre de la loi Sapin II et aux garanties et protections qui leur sont accordées.....	8
* Mise en œuvre de la campagne de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat pour 2018/2019.....	9
* Les administrations de l'Etat et du secteur public hospitalier accueilleront en stage 15 000 collégiens de classe de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+).....	9
2) JURISPRUDENCE.....	10
* Le droit d'accès de l'employeur aux fichiers stockés sur un ordinateur professionnel.....	10
* Précisions sur le classement des ressortissants de l'Union européenne dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.....	10
* Possibilité de mettre en place un régime indemnitaire propre à la fonction publique territoriale sous réserve que le plafond global des primes ne dépasse pas celui octroyé aux agents de l'Etat.....	11
* Intérêt pour agir d'un fonctionnaire contre un arrêté prononçant sa mise à la retraite pour invalidité.....	11
II) VEILLE DOCUMENTAIRE.....	12
1) LES BRÈVES.....	12
* Concertation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.....	12
* REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE : Concertation « Refonder le contrat social avec les agents publics ».....	12
* DIALOGUE SOCIAL : Élections professionnelles du 6 décembre 2018 : mode d'emploi.....	13
* INNOVATION : Publication du bilan des projets FIRH 2017 : Innover en RH.....	13
* Publication de l'évolution de l'indice brut - grille indiciaire dans la fonction publique au deuxième trimestre 2018.....	14
* Action publique 2022 : quid des plans de transformation des ministères ?.....	14
* L'emploi recule dans la fonction publique.....	15
* Le bilan social des directions départementales interministérielles.....	15
* Les conditions d'exercice du droit de retrait dans la fonction publique.....	15
* Suicide au travail : le jube borderline.....	15
* Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.....	15
* L'indice de traitement brut stable dans la fonction publique d'État.....	16

* Bientôt un congé de paternité plus long dans la fonction publique ?.....	16
2) LES ARTICLES.....	16
▶ REFORME DE L'ÉTAT.....	16
* Réforme de l'État : le comité CAP22 reconnaît une méthode "perfectible" mais "qui n'a pas failli"	16
* Ouverture aux contractuels : malgré la censure, le gouvernement ne renonce pas.....	19
* Fonction publique : le dialogue social fait sa rentrée (après des mois agités).....	20
* Comment le gouvernement envisage d'améliorer les conditions d'emploi des contractuels....	22
* Contractuels, rémunérations, temps de travail... Olivier Dussopt, sans tabou !.....	23
▶ RECRUTEMENT-ECOLES.....	25
* Une réforme des IRA se prépare, avec les besoins des employeurs dans le viseur.....	25
▶ MOBILITE – PARCOURS PRO.....	28
* Fonction publique : les pistes envisagées pour favoriser la mobilité et les transitions professionnelle.....	28
* Le CESE missionné sur les métiers de la fonction publique.....	30
* L'ENA ouvre un nouveau concours pour les diplômés de doctorat - Décret n°2018-793 du 14 septembre 2018.....	31
* Opinion – Numérique, arrêtons de parler de « métiers en tension ».....	31
▶ REMUNÉRATIONS.....	31
* Exclusif : ce qu'il faut attendre de la désocialisation des heures sup' dans la fonction publique	31
▶ ÉGALITE.....	33
* Égalité professionnelle : l'intégralité du projet de protocole pour la fonction publique.....	33
* Moins de discriminations dans l'accès à l'emploi public.....	36
▶ POLITIQUE DU HANDICAP.....	38
* Un sursis pour les acteurs chargés de l'insertion professionnelle des personnes handicapées..	38
▶ BUDGET 2019.....	39
* Effectifs des ministères : les gagnants et les perdants du budget 2019.....	39
* Budget 2019 : le numérique gagne du terrain.....	41
▶ RETRAITE.....	42
* Réforme des retraites : les syndicats dubitatifs après leur consultation.....	42
▶ ACCES A L'INFORMATION.....	43
* Opération nettoyage sur le site des circulaires.....	43
3) REGARDS VERS LA FPT.....	43
* L'augmentation du temps de travail des agents territoriaux sera actée en 2019 par la loi.....	43
* Un moteur de recherche spécialisé pour les acteurs publics.....	44
* L'absentéisme progresse dans la fonction publique territoriale.....	46
* Dans l'Est, les référents déontologiques des centres de gestion œuvrent en réseau.....	46
4) REGARDS VERS LA FPH.....	47
* Axes prioritaires 2019 pour le développement des compétences des personnels des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.....	47
* Hôpital : Emmanuel Macron veut en finir avec une "administration de gestion".....	48
5) REGARDS VERS LE PRIVE.....	49
* Secteur privé : « l'observatoire du burn out », une démarche inédite menée par le groupe Solvay.....	49
6) REGARDS VERS L'EUROPE (et au-delà.....)	49
* Nuages de talents, nouvelle plateforme mobilité de l'administration fédérale canadienne.....	49
* Pourquoi l'OCDE propose de récompenser l'ambition et le talent des agents publics.....	49
* Quelles modalités pour le recrutement des agents publics dans les différents pays ?.....	51

AGENDA :	52
* la troisième édition des Rencontres de Vigie (revue juridique de la DGAFP).....	52
* La Semaine de l'innovation publique.....	52
* Rendez-vous de l'Emploi et de la Mobilité Grand Est, 2ème édition !.....	53
BIBLIOGRAPHIE :	53
* Rappel des guides existant sur le portail de la Fonction Publique :.....	53

I) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

*** Loi pour un Etat au service d'une société de confiance : dispositions applicables aux agents publics La loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance publiée au Journal officiel le 11 août 2018, modifie un certain nombre de dispositions qui concernent le droit applicable aux agents publics.**

Opposabilité des circulaires et des instructions ministérielles

L'article 20 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance modifie les conditions d'abrogation des circulaires et étend le régime de leur opposabilité.

D'une part, cet article modifie et complète l'article L. 312-2 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA) en prévoyant que « *les instructions et circulaires sont réputées abrogées si elles n'ont pas été publiées, dans les conditions et selon les modalités fixées par décret* ».

D'autre part, le même article crée un article L. 312-3 dans le code des relations entre le public et l'administration qui élargit la possibilité d'invocabilité des circulaires et instructions.

Désormais, les administrés peuvent se prévaloir d'une instruction, d'une circulaire, d'une note ou d'une réponse ministérielle qui comporte une interprétation même erronée du droit positif lorsque ce document a été publié sur un site internet désigné par décret. Cette opposabilité est néanmoins conditionnée à ce que le texte en cause s'applique à une situation qui n'affecte pas les tiers et que cette interprétation n'ait pas été modifiée.

Enfin, le dernier alinéa de l'article L. 312-3 du CRPA précise les exceptions à ce principe, à savoir les dispositions légales et réglementaires préservant la santé publique, la sécurité des personnes et des biens ou l'environnement.

Dispense de signature des décisions relatives à la gestion des agents publics produites par voie dématérialisée dans le cadre des systèmes d'information des ressources humaines

L'article 42 de la même loi modifie l'article L. 212 -2 du CRPA

Cet article prévoit une dispense de signature pour les décisions administratives relatives à la gestion de leurs agents produites par les administrations, lorsqu'elles sont effectuées par voie dématérialisée dans le cadre des systèmes d'information des ressources humaines (SIRIH) ou de processus de dématérialisation des procédures de gestion des ressources humaines conformes aux articles 9 à 12 de l'ordonnance n° 2005-1516 du 8 décembre 2005 relative aux échanges électroniques entre les usagers et les autorités administratives et entre autorités administratives.

Des dispositions analogues sont également prévues pour les décisions administratives relatives à la gestion des fonctionnaires et agents contractuels de droit public de La Poste et des fonctionnaires et agents contractuels de droit public des établissements publics industriels et commerciaux.

Report de la déclaration sociale nominative (DSN) pour certains employeurs publics

Conformément aux dispositions du paragraphe III de l'article 13 de l'ordonnance n° 2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs, la déclaration sociale nominative (DSN) devait entrer initialement en vigueur à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2020 pour les employeurs visés à l'article R. 711-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

- les administrations, services, offices, établissements publics de l'Etat, les établissements industriels de l'Etat et l'Imprimerie nationale, pour les fonctionnaires, ainsi que les magistrats et ouvriers de l'Etat ;
- les régions, les départements et les communes ;
- les établissements publics départementaux et communaux n'ayant pas le caractère industriel et commercial.

L'article 43 de la loi ESSOC modifie le paragraphe III de l'article 13 de l'ordonnance du 18 juin 2015 précitée en prévoyant que le passage à la DSN pourra s'effectuer en plusieurs étapes selon les employeurs et la nature des données à intégrer dans la DSN, avec une date butoir au plus tard au 1^{er} janvier 2022. La loi prévoit également la publication d'un décret, en cours de préparation, qui précisera les modalités d'application de l'article 43.

Abrogation de l'article 70 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit

L'article 51 de la même loi abroge l'article 70 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit qui disposait que « *lorsque l'autorité administrative, avant de prendre une décision, procède à la consultation d'un organisme, seules les irrégularités susceptibles d'avoir exercé une influence sur le sens de la décision prise au vu de l'avis rendu peuvent, le cas échéant, être invoquées à l'encontre de la décision* ».

Par une décision rendue le 23 décembre 2011 (CE, 23/12/2011, n° 335033), le Conseil d'Etat est venu apporter des précisions quant à l'application de cet article en considérant qu' « *un vice affectant le déroulement d'une procédure préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que si cette irrégularité a exercé une influence sur le sens de la décision ou a privé les intéressés d'une garantie* ».

Le principe ainsi énoncé par le Conseil d'Etat et appliqué à plusieurs reprises depuis a rendu sans objet les dispositions de l'article 70 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 dont le champ d'application était, en outre, circonscrit aux seules irrégularités tenant à la consultation d'un organisme.

La responsabilité civile du fonctionnaire ne peut être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires définit les modalités de la protection fonctionnelle des fonctionnaires. L'administration est tenue d'assurer la protection de ses agents lors de poursuites civiles ou pénales ou en cas d'agression dans le cadre de leurs fonctions ou de leurs mandats. Le bénéfice de cette protection ne peut toutefois être accordé si une faute personnelle détachable du service leur est imputable.

L'article 73 de la loi ESSOC complète le paragraphe II de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée afin d'y préciser que « *Sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile du fonctionnaire ne peut être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions* ». Ces dispositions clarifient le dispositif de protection fonctionnelle dont bénéficient les fonctionnaires au titre de leur responsabilité civile devant les juridictions judiciaires et les voies de recours ouvertes aux tiers devant le juge judiciaire ou le juge administratif.

Annexe de la loi ESSOC relative à la stratégie nationale d'orientation de l'action publique

L'annexe de la loi du 10 août 2018 énonce les orientations et les objectifs de l'action publique vers une société de confiance d'ici à 2022. Par cette stratégie nationale programmatique, la mise en œuvre d'une nouvelle culture de l'action publique est recherchée au travers d'évolutions managériales, de gestion ou encore d'organisation.

Deux orientations de transformation de l'action publique sont notamment définies selon les intitulés suivants : « *Vers une administration de conseil et de service* » et « *Vers une action publique modernisée, simplifiée, décentralisée et plus efficace.*»

Les agents publics sont directement concernés par ces deux orientations qui recouvrent une vingtaine d'objectifs. Pour la mise en œuvre de la première orientation, « *L'autonomie et la protection des agents publics dans leurs relations avec les usagers sont garanties* ».

Pour la mise en œuvre de la deuxième orientation, « *Les agents publics bénéficient régulièrement d'une formation et d'un accompagnement leur permettant de s'adapter aux évolutions des missions de l'administration* ». Ces dispositions complètent celles de l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983

qui prévoit que les agents publics bénéficient d'une formation professionnelle leur permettant de s'adapter aux évolutions prévisibles des métiers.

[Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance et annexe](#)

* LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1)

- **Chapitre V : Mesures relatives au parcours professionnel dans la fonction publique**

Article 108 [En savoir plus sur cet article...](#)

I.-Après le premier alinéa de l'article **51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :
« Par dérogation au premier alinéa, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

« Lorsqu'un engagement de servir pendant une durée minimale a été requis d'un fonctionnaire, la période mentionnée au deuxième alinéa n'est pas comprise au nombre des années dues au titre de cet engagement.

« Dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque corps, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à l'un des grades mentionnés aux troisième et quatrième alinéas de l'article 58 dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées. »

II.-Le deuxième alinéa de l'article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans sa rédaction résultant du I du présent article, est applicable aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du lendemain de la publication de la présente loi.

Article 109 [En savoir plus sur cet article...](#)

I.-Après le premier alinéa de l'article **72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :
« Par dérogation au premier alinéa, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

« Lorsqu'un engagement de servir pendant une durée minimale a été requis d'un fonctionnaire, la période mentionnée au deuxième alinéa n'est pas comprise au nombre des années dues au titre de cet engagement.

« Dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade mentionné au sixième alinéa de l'article 79 dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées. »

II.-Le deuxième alinéa de l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction résultant du I du présent article, est applicable aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du lendemain de la publication de la présente loi.

Article 110 [En savoir plus sur cet article...](#)

I.-Après le premier alinéa de **l'article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :
« Par dérogation au premier alinéa, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

« Lorsqu'un engagement de servir pendant une durée minimale a été requis d'un fonctionnaire, la période mentionnée au deuxième alinéa n'est pas comprise au nombre des années dues au titre de cet engagement.

« Dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque corps, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade mentionné au sixième alinéa de l'article 69 dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées. »

II.-Le deuxième alinéa de l'article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, dans sa rédaction résultant du I du présent article, est applicable aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du lendemain de la publication de la présente loi.

*** Circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics de l'Etat dans le cadre de la loi Sapin II et aux garanties et protections qui leur sont accordées**

Le chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « SAPIN II », a établi un cadre commun et harmonisé du dispositif relatif aux alertes, remplaçant ainsi la plupart des dispositifs spécifiques ou sectoriels qui avaient été auparavant instaurés notamment dans le secteur public. Ce chapitre donne une définition large du « lanceur d'alerte » et précise les faits et actes susceptibles d'être signalés dans ce cadre (article 6). Il couvre tous les signalements effectués par toute personne physique. Lorsque le signalement intervient dans un cadre professionnel, il prévoit des garanties ainsi qu'un cadre général de procédure graduée permettant le recueil des signalements (article 8).

Les autorités publiques tenues d'établir une procédure de recueil des signalements doivent le faire selon les modalités définies par le décret n°2017-564 du 19 avril 2017. Dans les administrations de l'Etat (administrations centrales, services déconcentrés, services à compétence nationale) cette procédure doit être créée par un arrêté du ou des ministres compétents.

La circulaire vient éclairer l'ensemble de ces dispositions. Elle identifie les agents publics susceptibles de faire un signalement dans la fonction publique de l'Etat ainsi que les destinataires de celui-ci. Elle précise également tous les faits et actes susceptibles d'être signalés, les modalités procédurales encadrant les signalements effectués dans le cadre de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016, les mesures de garantie et de protection dont bénéficient les agents publics procédant à un signalement ainsi qu'éventuellement, les agents mis en cause par le signalement.

[Circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique](#)

*** Mise en œuvre de la campagne de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat pour 2018/2019**

Source VIGIE-DGAFP

L'apprentissage au sein de la fonction publique de l'Etat est désormais un dispositif pérenne dans la politique de ressources humaines de chaque administration. 9 481 apprentis ont été recrutés pour l'année 2017/2018 et ce chiffre doit être maintenu ou dépassé. La circulaire du 1^{er} août 2018, adressée aux ministres et préfets de région, mise en ligne le 6 août 2018, organise la campagne 2018/2019 de recrutement des apprentis, informe des évolutions législatives relatives aux contrats et des modifications intervenues sur le dispositif de financement. Elle met également l'accent sur la nécessité de recruter des apprentis en situation de handicap afin de favoriser leur accès à la qualification et à l'insertion professionnelle. Elle rappelle que le service public de l'emploi est un partenaire essentiel dans la politique de recrutement des apprentis.

[Circulaire du 1er août 2018 relative à la campagne 2018/2019 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat](#)

*** Les administrations de l'Etat et du secteur public hospitalier accueilleront en stage 15 000 collégiens de classe de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+)**

Le Président de la République a défini un objectif de 30 000 stages de qualité pour des élèves de troisième issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QVP), à parts égales entre le secteur privé et le secteur public.

Afin de réaliser cet objectif, 15 000 stages doivent être proposés dans les services de l'Etat (administrations centrales, services déconcentrés, opérateurs) et les services relevant du secteur hospitalier (établissements publics de santé et médico-sociaux) au cours de l'année scolaire 2018-2019, de début novembre à fin mars.

Chaque stage, d'une durée quotidienne maximale de sept heures pendant cinq jours, appelé « séquence d'observation », a pour but de permettre une première immersion dans un milieu professionnel et d'enrichir la culture générale des collégiens. Un dispositif de bourses de stages sera mis en place dès la rentrée 2018.

Les offres de stages seront déposées par les services ou établissements employeurs sur un portail dédié (www.monstagedetroisieme.fr), opérationnel à compter de fin septembre 2018.

La direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP), en lien étroit avec le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) et le ministère de l'éducation nationale, établira un bilan annuel de ce dispositif.

L'annexe 1 de la circulaire du 17 juillet 2018 établit le nombre de stages à mettre en œuvre par région et par département, en métropole et dans les Outre-mer. En Ile-de-France, la contribution totale est de 3 416 stages, dont 1 500 doivent être pris en charge par les ministères avec une répartition détaillée à l'annexe 2.

[Circulaire du 17 juillet 2018 relative à l'accueil de 15 000 collégiens de classe de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée \(REP+\) en stage dans les administrations relevant de l'Etat et du secteur public hospitalier](#)

2) JURISPRUDENCE

* Le droit d'accès de l'employeur aux fichiers stockés sur un ordinateur professionnel

Cet article commente un arrêt de la Cour européenne des Droits de l'Homme, aff Libert c. France, 22 février 2018, req n°588/13, analysé dans [Vigie n° 100, mars 2018](#).
IAJ n° 6, juin 2018

* Précisions sur le classement des ressortissants de l'Union européenne dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale

A la suite de son succès au concours, Mme B., ressortissante italienne, a été nommée adjointe administrative territoriale stagiaire puis titularisée et a été classée dans son cadre d'emplois avec une reprise d'ancienneté de travail égale à la moitié de la durée de son travail précédent qu'elle exerçait en Italie au sein de l'Institut national des assurances contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Mme B. qui contestait son classement, s'est pourvue en cassation contre l'arrêt du 6 octobre 2016 par lequel la cour administrative d'appel a rejeté l'appel qu'elle avait formé à l'encontre du jugement ayant rejeté sa demande d'annulation des arrêtés de nomination et d'avancement d'échelon ainsi que des arrêtés indiciers correspondants.

Le Conseil d'Etat rappelle que, selon les dispositions de l'article 5 du décret n° 2003-673 du 22 juillet 2003 fixant les dispositions générales relatives à la situation et aux modalités de classement des ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen nommés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, repris en substance par le décret n° 2010-311 du 22 mars 2010, « les services précédemment accomplis sont pris en compte en appliquant les règles de classement fixées par les dispositions statutaires régissant le cadre d'emploi d'accueil » et que pour « déterminer celles de ces règles qui

sont applicables à un agent donné, l'article 6 du même décret établit un système d'équivalence à partir de la nature juridique de l'engagement antérieur de celui-ci ».

En vertu des dispositions du 3° de cet article 6, lorsque le personnel de l'administration à laquelle il appartenait est normalement régi par les stipulations d'un contrat de travail de droit privé, comme c'est le cas en l'espèce pour Mme B. au sein de l'institut italien, « les services accomplis sont pris en compte en mettant en œuvre les règles applicables aux fonctionnaires dans le cadre d'emplois d'accueil dès lors que l'agent justifie d'un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée renouvelable sans limite ». En conséquence, le Conseil d'Etat a prononcé l'annulation de l'arrêt de la cour administrative d'appel pour erreur de droit.

[CE, n°405783 du 27 juin 2018 mentionné aux tables du recueil Lebon](#)

*** Possibilité de mettre en place un régime indemnitaire propre à la fonction publique territoriale sous réserve que le plafond global des primes ne dépasse pas celui octroyé aux agents de l'Etat**

Dans le cadre d'un contentieux qui oppose une commune du Finistère au préfet du département sur la légalité d'une délibération instituant un régime indemnitaire pris en application des dispositions du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le Conseil d'Etat a saisi le Conseil constitutionnel d'une question prioritaire portant sur la méconnaissance du principe de libre administration des collectivités territoriales par les dispositions de la loi 1984 précitée, du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Le juge constitutionnel juge au contraire qu'en premier lieu, « les dispositions contestées visent à garantir une certaine parité entre le régime indemnitaire applicable aux agents de l'État et celui applicable aux agents des collectivités territoriales. En les adoptant, le législateur a entendu contribuer à l'harmonisation des conditions de rémunération au sein des fonctions publiques étatique et territoriale et faciliter les mobilités en leur sein ou entre elles deux. Ce faisant, il a poursuivi un objectif d'intérêt général ».

En second lieu, « les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un tel régime indemnitaire demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. Elles sont également libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à chacune de ces parts ».

Par conséquent, il estime que les dispositions contestées par la commune sont conformes à la Constitution.

[Conseil Constitutionnel, Décision n°2018-727 QPC](#)

*** Intérêt pour agir d'un fonctionnaire contre un arrêté prononçant sa mise à la retraite pour invalidité**

M. B, adjoint technique territorial, qui avait demandé la constitution d'un dossier de mise à la retraite pour invalidité, a demandé l'annulation d'un arrêté prononçant sa mise à la retraite pour invalidité et sa radiation d'office des cadres pour inaptitude physique.

Le tribunal administratif puis la Cour administrative ont rejeté sa demande au motif qu'il ne justifiait pas d'un intérêt lui donnant qualité pour agir contre cette décision.

Le Conseil d'Etat a considéré que la cour d'appel a commis une erreur de droit en ne faisant pas droit à cette demande « *eu égard à la portée et aux effets de la décision attaquée* » et que par conséquent M. B justifiait bien d'un intérêt à contester sa mise à la retraite pour invalidité et sa radiation des cadres pour inaptitude physique alors même qu'il avait demandé par courrier la constitution d'un dossier de retraite.

[CE, 26 juillet 2018, n° 405917, mentionné aux tables du recueil Lebon](#)

II) VEILLE DOCUMENTAIRE

1) LES BRÈVES

*** Concertation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a ouvert le 10 septembre un cycle de négociation portant sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, avec les organisations syndicales et les employeurs des trois versants de la fonction publique. Plusieurs réunions se sont tenues entre mars et juillet dernier afin d'établir un bilan partagé de l'application de l'accord du 8 mars 2013, évaluer les progrès réalisés et identifier les efforts restant à réaliser.

Cinq axes de négociation ont été retenus :

- renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle ;
- créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- traiter les situations injustifiées d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Un projet de protocole d'accord, établi à partir des propositions émises lors de la concertation technique, a été transmis aux organisations syndicales et employeurs publics.

*** REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE : Concertation « Refonder le contrat social avec les agents publics »**

La concertation engagée au printemps 2018 avec les employeurs publics et les organisations syndicales s'est poursuivie en septembre : après une réflexion centrée sur le dialogue social et les modalités juridiques d'emploi des agents publics, deux groupes de travail portent sur les questions de rémunération des agents publics et sur l'accompagnement RH des réformes. La concertation se terminera à la fin du mois d'octobre.

* **DIALOGUE SOCIAL : Élections professionnelles du 6 décembre 2018 : mode d'emploi**

Lors des élections professionnelles qui se dérouleront du 29 novembre au 6 décembre 2018, 5,2 millions d'agents publics seront appelés à voter pour choisir leurs représentants du personnel siégeant dans les organismes consultatifs de la fonction publique (CT, CAP, CCP) pour un mandat d'une durée de quatre ans. Dans le cadre du renouvellement général des instances, seront également renouvelés les mandats des représentants des CHSCT ainsi que des conseils supérieurs (CSFPE, CSFPT, CSFPH et CCFP).

>> **Infographie : mode d'emploi des élections professionnelles 2018**

<https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/20942/2>

>> **Kit de communication (élections professionnelles 2018)**

<https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/20641/2>

* **APPRENTISSAGE : La fonction publique de l'État recrute des apprentis**

La campagne de recrutement des apprentis au sein de la fonction publique de l'État se poursuit à la rentrée 2018. Le plein engagement des ministères dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage a permis d'accroître fortement le nombre d'apprentis. Le nombre de contrats d'apprentissage a augmenté de 115 % depuis l'année 2014, soit plus de 9 400 apprentis aujourd'hui.

>> Tout savoir sur l'apprentissage sur le portail de la fonction publique :
<https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/20951/1>

* **INNOVATION : Publication du bilan des projets FIRH 2017 : Innover en RH**

La DGAFP a publié un bilan qui rend compte de l'activité menée au cours de l'année 2017 par les porteurs de projet lauréats du Fonds d'innovation RH. Ce fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique de l'État, créé par la circulaire du 22 décembre 2016, a pour but de développer des projets expérimentaux présentés par des services d'administration centrale, d'administration déconcentrée ou d'établissements publics.

Ce fonds a créé une dynamique dès l'année de sa création, qui s'est traduite par le dépôt de 164 projets autour des thèmes prioritaires portant sur la mise en place des nouveaux modes d'organisation du travail, de management et d'acquisition de connaissances, la conduite du changement en matière RH, la prévention des risques professionnels et le bien-être au travail.

>> **Innover en RH : bilan 2017 du fonds d'innovation RH (PDF) :**

<https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/20938/1>

* **DEONTOLOGIE : « Lanceurs d'alerte » dans la fonction publique**

Une circulaire datée du 19 juillet 2018 précise le cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte »

dans la fonction publique, les modalités de recueils des signalements et leur traitement ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents.

voir la Circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique :
<https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/20853/1>

*** STATISTIQUES : Taux d'emploi des travailleurs handicapés**

Pour la troisième année consécutive, le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap dans la fonction publique poursuit sa progression, a indiqué le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), à l'occasion de la présentation de son bilan annuel 2017.

Le taux d'emploi a atteint 5,49 % contre 5,32 % en 2016, soit 240 691 bénéficiaires dans les trois versants. La fonction publique territoriale fait toujours figure de bonne élève avec un taux de 6,62 %, dépassant le taux d'emploi de 6 % fixé par la loi. Ce taux s'élève à 4,52 % dans la fonction publique de l'État et à 5,55 % dans la fonction publique hospitalière.

>> **FIPHFP : rapport d'activité 2017 :** <https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/20861/1>

*** ACTION SOCIALE : L'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP)**

La circulaire relative à l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) est parue le 21 juin 2018, définit les conditions d'attribution de l'aide à l'installation des personnels de l'État, destinée à prendre en charge une partie des frais d'installation des agents de l'État « primo-arrivants » dans la fonction publique de l'État ou affectés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

>> Circulaire du 21 juin 2018 relative à l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) (PDF)
<https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/20944/1>

>> En savoir plus sur l'aide à l'installation des personnels de l'État
<https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/20905/1>

*** Publication de l'évolution de l'indice brut - grille indiciaire dans la fonction publique au deuxième trimestre 2018**

Au deuxième trimestre 2018, l'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) est stable.

>> Retrouvez les chiffres détaillés sur le portail de la fonction publique
<https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/20887/1>

*** Action publique 2022 : quid des plans de transformation des ministères ?**

Ministères de l'Europe et des Affaires étrangères, de l'Éducation nationale, du Travail... Sur son site Internet, la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) a mis en ligne l'ensemble des plans de transformation mis en place par les ministères dans le cadre de la démarche Action

publique 2022.

[Le récapitulatif des plans de transformation annoncés par les ministères](#)

*** L'emploi recule dans la fonction publique**

Au deuxième trimestre 2018, les créations nettes d'emploi salarié atteignent 12 500 après 47 500 au trimestre précédent (soit 0 % après + 0,2 %), explique l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). L'emploi salarié recule notamment de nouveau dans la fonction publique (- 11 800), en raison notamment de la baisse du nombre de contrats aidés, et ralentit dans le privé (+ 24 300).

[L'étude de Insee](#)

*** Le bilan social des directions départementales interministérielles**

Au 31 décembre dernier, le périmètre des 230 directions départementales interministérielles (DDI) rassemblait 27 928 agents (contre 28 770 en 2016) et 25 635 équivalents temps plein travaillés (ETPT), contre 26 464 en 2016, selon le bilan social réalisé par les services du Premier ministre.

[Le bilan social des DDI](#)

*** Les conditions d'exercice du droit de retrait dans la fonction publique**

L'auteur de cet article souligne qu'en raison de conditions d'exercice strictes, le droit de retrait est peu utilisé dans la fonction publique.

[AJFP n° 4, 9 septembre 2018, Jérémy Bousquet, pp. 190-197](#)

*** Suicide au travail : le juge borderline**

Les magistrats des deux ordres de juridictions sont de plus en plus confrontés à l'examen d'affaires relatives à des cas de suicides liés aux conditions de travail et examinent les dossiers avec circonspection tout en reconnaissant dans certains cas la responsabilité de l'employeur.

[AJDA n° 25, 16/07/2018, Francis Mallol, Président de tribunal administratif honoraire, pp. 1432-1439](#)

*** Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.**

La DGAFP a publié le 27 août sur le portail de la fonction publique l'édition 2017 du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique.

Ce rapport contient un certain nombre de données statistiques :

- la proportion de femmes s'élève à 62% des agents dans la fonction publique (contre 46% dans le secteur privé). La fonction publique compte 64% de femmes parmi les fonctionnaires et 67% parmi les contractuels. Dans la fonction publique, les femmes représentent 64% des effectifs de catégorie A,

63% de catégorie C, et 56% de catégorie B. Parmi les 122 140 postes dans les corps et emplois A+, 40% sont occupés par des femmes.

- les ministères les plus féminisés sont les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et les ministères sociaux (respectivement 67% et 71%) et les moins féminisés sont ceux de la Défense (22%) et de l'Intérieur / Outre-mer (29%).
- la rémunération : en moyenne dans la fonction publique, le salaire net des femmes est inférieur de 13,1% à celui des hommes. Pour mémoire l'écart de rémunération dans le secteur privé est supérieur à 18%.

- 82% des postes à temps partiels sont occupés par des femmes.

Le rapport présente également les actions des différents employeurs dans les trois versants de la fonction publique pour promouvoir l'égalité professionnelle à travers des actions en matière de formation, de plans d'action contre le harcèlement sexuel et sexiste, pour l'égalité femmes/hommes, sur la rémunération, sur l'accompagnement des congés maternités et parentaux, l'accompagnement de la mobilité etc.

[Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2017 \(PDF\)](#)

* L'indice de traitement brut stable dans la fonction publique d'État

Au deuxième trimestre 2018, l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) est stable dans la fonction publique de l'État, indique la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans une étude publiée jeudi 20 septembre. Ces chiffres sont stables "*puisque aucune mesure les concernant n'est intervenue au cours du trimestre*", précise l'étude.
[L'étude de la DGAFP](#)

* Bientôt un congé de paternité plus long dans la fonction publique ?

Un rapport remis au gouvernement par l'inspection générale des Affaires sociales propose d'allonger, dans le public et dans le privé, la durée du congé pour naissance et celle du congé de paternité. La situation des agents publics contractuels doit aussi être mieux prise en compte, ajoute le corps d'inspection.

Lien vers le rapport : <http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-022R.pdf>

2) LES ARTICLES

► REFORME DE L'ÉTAT

* Réforme de l'État : le comité CAP22 reconnaît une méthode "perfectible" mais "qui n'a pas failli"

Acteurs Publics, 19 sept. 2018,

Pour leur première expression publique depuis l'automne dernier, les 3 coprésidents du comité chargé de plancher sur la réforme de l'État ont justifié, lors d'une audition au Sénat, le 19 septembre leur méthode travail contestée, qui a abouti à un rapport gardé secret par le gouvernement Philippe mais finalement dévoilé cet été par un syndicat.

Un petit peu d'image et de son après des mois de silence radio. Les 3 coprésidents du fameux comité Action publique 2022 (CAP22) chargé de phosphorer sur la réforme de l'État, Véronique Bédague-Hamilius, Ross McInnes et Frédéric Mion, étaient auditionnés par les sénateurs de la commission des finances de la Haute Assemblée ce 19 septembre.

Pas de grande révélation au rendez-vous, mais quelques justifications. Pour rappel, ce comité avait été chargé, à l'automne dernier, 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 avait publié sur son site le rapport 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 avaient obligé, le 12 juillet, les services du Premier ministre à indiquer que le document ne serait pas rendu public avant octobre.

Critiques sur la méthode

En parallèle de ce fiasco de communication, plusieurs des 43 membres du comité ont critiqué la méthodologie et la trop grande concentration de la rédaction entre les mains des 3 coprésidents. Les membres en ont ainsi découvert le contenu final dans la presse. Lors de l'audition de ce 19 septembre, la sénatrice des Hauts-de-Seine Christine Lavarde, par ailleurs membre dudit comité CAP 2022, en a profité, de façon très feutrée comme toujours au Palais du Luxembourg, pour dire ce qu'elle en pensait, directement aux coprésidents.

“Est-ce que les présidents n'ont pas eu le sentiment qu'on a travaillé un peu avec un chausse-pied, à savoir un calendrier qu'on nous avait annoncé très court ? a attaqué la sénatrice LR, une ingénieure des Ponts, des eaux et des forêts de 33 ans passée par la Cour des comptes. Le 13 octobre, on nous demandait la remise de nos propositions pour la fin du mois de février dans l'idée d'un comité interministériel de la transformation publique (CITP) pour avril, qui ne s'est pas tenu, pour un rapport qui finalement n'aurait jamais dû être rendu public s'il n'y avait pas eu une fuite d'un syndicat.”

La sénatrice a poussé un cran plus loin la critique, toujours sous la forme de questions, en demandant aux 3 coprésidents s'ils avaient le sentiment que le comité avait été indépendant vis-à-vis de l'exécutif et que le rapport reflétait bien la position de ses membres...

C'est le très poli patron de Sciences-Po Paris, Frédéric Mion, qui s'est chargé de lui répondre. Il a sans surprise défendu le choix du calendrier décidé par l'exécutif. Il est préférable, a-t-il argué, lorsque l'on veut lancer des chantiers de réforme et donner un certain élan à cette impulsion de ne pas commencer par deux ou trois années de réflexion qui déboucheront sur des propositions.

Il est ensuite entré un peu plus dans le vif de la critique : *“Naturellement, ligne par ligne, chacun des membres [du comité CAP22, ndlr] a sans doute des nuances ou des considérations complémentaires*

à apporter. Vous en faites peut-être partie, Madame la sénatrice. Mais le parti retenu a été celui d'un rapport ramassé qui s'attarde sur quelques gros objets de réforme et n'entre pas dans un détail extrême d'une série de sous-mesures catégorie de politiques publiques par catégorie de politiques publiques."

Décisions déjà prises ou annoncées

Et Frédéric Mion d'ajouter : *"De ce point de vue, je vous l'accorde : il ne rend pas nécessairement compte de toute la richesse des travaux du groupe de travail. Pour autant, nous avons procédé à plusieurs réunions de relecture et d'arbitrage qui nous ont permis d'arrêter un texte qui in fine a recueilli le consensus des membres présents lors de ces réunions."* Le patron de l'IEP de Paris a conclu : *"Aucune méthode n'est parfaite et j'admets volontiers que celle-ci était perfectible et eut pu être meilleure, mais je ne crois pas qu'elle ait failli dans la mission qui nous a été donnée."*

Le rapport CAP22 n'avait pas seulement vocation à donner lieu à des propositions, mais également à challenger les ministres et leurs équipes, ces derniers mois, via des auditions, lesquelles équipes ont travaillé sur leur propre feuille de route. Ce qui relativisait d'autant la portée des propositions du rapport. À ce propos, Frédéric Mion a jugé que *"le dialogue avec les ministères [avait] été fructueux non pas parce qu'il nous a conduit à revoir nos ambitions à la baisse, mais il nous a ancré dans une forme de réel car ce sont les ministères eux-mêmes qui en ont la connaissance la plus intime"*.

Pour le reste, les 3 coprésidents se sont attachés à montrer aux sénateurs que leur rapport n'irait pas aux oubliettes, en listant toute une série de décisions prises ou annoncées cet été par l'exécutif : organisation territoriale, réforme de Bercy, services à l'étranger, éducation nationale, audiovisuel public, etc.

Alors que le rapport chiffre 30 milliards d'euros d'économies générales, via des réorganisations de l'État, Ross McInnes, président de Safran et sans doute le plus libéral des trois, a tenu à modérer le discours, au moins sur la forme : *"L'objectif est loin d'être uniquement budgétaire."*

Clarification sur l'agenciarisation

Sous le feu des questions des sénateurs, les 3 coprésidents sont aussi revenus sur un axe de leur réflexion : l'agenciarisation de l'État, pas forcément toujours bien explicitée dans ce rapport, parfois déconcertant du fait du caractère laconique de certaines de ses propositions.

"L'agence ne signifie pas une privatisation, on ne sort pas une direction d'un ministère, a expliqué Véronique Bédague-Hamilius, ancienne directrice de cabinet de Manuel Valls à Matignon et aujourd'hui en poste dans le privé, chez la société immobilière Nexity. Il n'y a pas même d'autonomisation juridique, mais il y a une équipe qui a un mandat dans la durée, des objectifs, des moyens, une visibilité, une assurance au moins annuelle des moyens, ainsi qu'une certaine fongibilité de ses crédits. C'est une direction qui reste en administration centrale, chargée de l'exécution d'une politique pu-

blique, mais qui a une liberté sur les moyens de la mise en œuvre de cette politique publique. C'est vraiment le mode de management [qu'on vise, ndlr]." "Les directeurs d'administration sont quand même très empêchés dans la réforme car ils sont contraints", a ajouté cette énarque, en plaidant aussi pour la fin des contrôles *a priori*, une piste actuellement étudiée.

*** Ouverture aux contractuels : malgré la censure, le gouvernement ne renonce pas**
Acteurs publics, 7 septembre 2018

Censuré par le Conseil constitutionnel (le 04/09/2018), l'objectif d'ouverture des postes d'encadrement de la fonction publique est "évidemment" maintenu, indique le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt.

La bataille autour de l'ouverture aux contractuels de certains postes d'encadrement de la fonction publique n'est pas près de prendre fin. Le gouvernement compte en effet revenir à la charge sur cette mesure phare du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, mesure que le Conseil constitutionnel vient tout juste de retoquer. Une censure qui ne concerne pas le fond de ces dispositions, le Conseil ne s'étant pas prononcé sur cette question, mais uniquement la forme sous laquelle elles ont été introduites dans le projet de loi en première lecture.

Car ces dispositions permettant l'ouverture de certains postes aux contractuels "*ne présentent pas de lien, même indirect, avec celles qui figuraient dans le projet de loi déposé*", ont jugé les sages de la Rue de Montpensier dans leur décision sur le projet de loi, rendue mardi 4 septembre

S'il assure à *Acteurs publics* ne pas avoir "*comme membre du gouvernement à commenter les décisions du Conseil constitutionnel*", le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, déclare néanmoins prendre acte de la "*question de procédure*" soulevée par les sages. "*Nous aurons l'occasion de revenir sur le sujet plus tard*", ajoute-t-il, tout en précisant que l'objectif d'ouverture des postes d'encadrement était "*évidemment*" maintenu.

Objectif présidentiel

Ces propos n'ont rien de surprenant compte tenu de la détermination de l'exécutif à ouvrir les postes de la haute fonction publique. Un objectif que le président de la République, Emmanuel Macron, a même rappelé le 30 août dernier à l'occasion d'un déplacement en Finlande.

"*Je souhaite et je continuerai à ouvrir l'ensemble des postes en particulier de l'administration de la haute fonction publique à des gens de talent et de mérite venant d'autres horizons [...] parce que c'est une bonne chose*", avait-il notamment affirmé en réaction à la polémique née de sa volonté de nommer de l'un de ses proches, l'écrivain Philippe Besson, comme consul général de Los Angeles

Nouveau véhicule législatif

Un nouveau véhicule législatif (peut-être le seul) s'offre aujourd'hui à l'exécutif pour "*recycler*" ces dispositions ouvrant le statut de certains emplois de direction : le grand projet de loi de réforme de la fonction publique prévu pour le premier semestre 2019, sur lequel la concertation est en cours.

Engagés dans un bras de fer avec l'exécutif, puisqu'opposés au principe de cette ouverture, les

syndicats et associations professionnelles se disent en tout cas prêts à en rediscuter avec le gouvernement. Selon certains d'entre eux, en effet, la censure du Conseil constitutionnel doit être l'occasion de renouer le dialogue.

Sur Twitter, notamment, le Syndicat national des directeurs généraux de collectivités locales (SNDGT) s'est ainsi déclaré *“prêt”* à *“rouvrir le dialogue avec Olivier Dussopt pour un futur projet de loi qui prenne en compte les valeurs fondamentales du service public”*. Le tout avec ses alliés de l'Entente, regroupement de 6 associations professionnelles de la territoriale. *“L'avenir et la modernisation de la Fonction publique nécessitent un texte fruit d'écoute et de concertation”*, a pour sa part réagi dans un communiqué l'Association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités (ANDRHGCT).

De son côté, l'Unsa Fonction publique estime que *“la décision du Conseil constitutionnel met en évidence la nécessité d'un débat avant de légiférer dans la précipitation”*. Et d'ajouter que l'introduction soudaine et *“sans discussion”* des amendements ouvrant les postes d'encadrement aux contractuels relevait d'autant plus d'une *“négation du dialogue social”* que la concertation actuelle sur la réforme de la fonction publique portait déjà sur le recours accru au contrat.

Pour rappel, il a seulement fallu quatre minutes au gouvernement pour que les amendements ouvrant le statut des contractuels soient adoptés par les députés. La scène s'était déroulée dans la nuit du vendredi 15 au samedi 16 juin aux alentours de 3 h 20 du matin, avec une quarantaine de députés présents dans l'Hémicycle.

La réforme du régime de disponibilité actée

C'est l'une des mesures spécifiques à la fonction publique maintenues dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Promulguée au Journal officiel du jeudi 6 septembre, cette dernière doit permettre aux agents publics en position de disponibilité de conserver pendant cinq ans maximum leurs droits à l'avancement. Une mesure censée favoriser les allers-retours entre les secteurs public et privé.

*** Fonction publique : le dialogue social fait sa rentrée (après des mois agités)**

Acteurs Publics, 7 sept. 2018,

Ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle, réunion intersyndicale, reprise de la concertation sur la réforme de la fonction publique... Les discussions reprennent à partir du 10 septembre entre l'exécutif et les organisations syndicales du secteur public.

C'est reparti. Dès le lundi 10 septembre, le gouvernement et les syndicats de fonctionnaires reprendront le chemin des discussions. Une rentrée qui intervient après une trêve estivale marquée notamment par la fuite du rapport du comité Action publique 2022, l'annonce de 4 500 suppressions de postes dans la fonction publique d'État en 2019 et surtout après plusieurs mois houleux de concertation sur la réforme de la fonction publique.

Depuis le lancement, en février dernier, de cette concertation censée aboutir à un projet de loi au premier semestre 2019, l'exécutif et les organisations syndicales n'ont en effet cessé de constater leurs désaccords sur le fond comme sur la forme

La réforme de la fonction publique de retour

Pour rappel, 4 chantiers ont été initiés par l'exécutif dans le cadre de cette concertation visant à *“refonder le contrat social avec les agents publics”* : la rationalisation et la simplification des

instances de dialogue social de la fonction publique, le recours accru aux contractuels dans le secteur public, l'évolution des politiques de rémunération (*via* le développement de la rémunération au mérite) et le renforcement des politiques d'accompagnement des agents publics pendant leur carrière.

Des sujets sur lesquels les protagonistes auront l'occasion de revenir mardi 11 septembre, lors d'un groupe prévu dans le cadre du quatrième chantier de la concertation et qui aura pour thème la mise en place de mécanismes statutaires favorisant la mobilité et les reconversions au sein de la fonction publique. Pour l'instant, aucun document préparatoire à la réunion n'a été transmis aux représentants du personnel par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). La promesse par le gouvernement, cet été, d'une transmission plus anticipée de ce type de documents ne paraît donc pas encore totalement tenue...

Négociations sur l'égalité professionnelle

Avant ce groupe de travail, le gouvernement et les syndicats trouveront déjà l'occasion de se retrouver pour la réunion d'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle, prévue lundi 10 septembre et que doit présider le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt.

L'exécutif s'est en effet fixé comme objectif d'aboutir à un nouveau protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Le précédent accord (en date du 8 mars 2013) *“a permis de faire progresser l'égalité professionnelle dans les textes, dans les pratiques RH et dans le dialogue social, avait souligné, le 9 mars, Olivier Dussopt, lors d'un Conseil commun de la fonction publique, [mais] il nous faut désormais agir sur tous les leviers structurels permettant de réduire les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les rémunérations, les parcours professionnels, avec l'ambition de résultats tangibles d'ici à la fin du quinquennat”*.

Dans un courrier daté du 20 juillet et adressé au secrétaire d'État, 8 syndicats de fonctionnaires (sauf Force ouvrière) ont aussi affirmé leur souhait d'aboutir à un nouvel accord “qui permette d'aller au-delà de celui de 2013, qui débouche sur l'instauration de mesures contraignantes pour les employeurs”. La signature éventuelle de ce nouvel accord est d'ores et déjà planifiée pour le mois de novembre.

Stratégie syndicale

Au-delà de ces seules négociations, la rentrée marquera aussi la reprise des discussions entre les représentants du personnel sur la stratégie à adopter face à la politique du gouvernement à l'égard des agents publics. Une réunion intersyndicale est ainsi prévue au siège de la Fédération sociale unitaire (FSU) ce même lundi 10 septembre. Y sera notamment abordée la question de la participation ou non des organisations syndicales du secteur public à la journée de mobilisation interprofessionnelle du 9 octobre prochain. Les centrales CGT, Force ouvrière et Solidaires ont effet décidé d'appeler à l'action à cette date pour protester, en cette rentrée sociale, contre la politique *“idéologique”* du gouvernement.

Quelle que soit la décision finale des syndicats, les débats promettent d'être riches lors de cette réunion intersyndicale qui interviendra moins de trois mois avant les élections professionnelles du 6 décembre. Si les représentants du personnel ont bel et bien à cœur de maintenir le caractère unitaire

de leur mobilisation face à la politique de l'exécutif, ils sont aujourd'hui en proie au doute.

Certains voient même leur crédibilité mise en jeu. En cause : l'essoufflement de la mobilisation dans les rangs du secteur public, et notamment les résultats mitigés des 3 dernières journées d'action (le 10 octobre 2017 et le 22 mai 2018, où les 9 syndicats avaient appelé à la mobilisation, et le 22 mars, où la CFDT et l'Unsa avaient décidé de ne pas se joindre au mouvement)

C'est donc une rentrée chargée qui attend le gouvernement et les représentants du personnel et des employeurs publics. Encore faudra-t-il que ces protagonistes dépassent leurs postures pour que le dialogue social apparaisse moins tendu et bouché que jusqu'alors. Les paris sont lancés.

* Comment le gouvernement envisage d'améliorer les conditions d'emploi des contractuels

Acteurs Publics, 19 sept. 2018,

Recrutement, rémunération, accompagnement RH... Tels sont les grands axes des pistes de réflexion présentées mardi 19 septembre par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en vue d'améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels.

Les enjeux avaient été posés en mai dernier, les voici déclinés. Le 19 septembre, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté les pistes de réflexion envisagées pour "améliorer" les conditions d'emploi des agents contractuels dans le secteur public. Des annonces intervenues à l'occasion d'un groupe de travail prévu dans le cadre de la concertation sur la réforme de la fonction publique et plus précisément de son deuxième chantier, relatif au recours accru aux contractuels.

"La volonté du gouvernement est très claire [...]. La plus grande flexibilité dans le recrutement ne doit pas conduire à de nouvelles formes de précarité dans la fonction publique, avait souligné le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, le 15 mai lors de l'ouverture du cycle de concertation sur ce chantier. Nous devons poursuivre et amplifier les efforts (qui ont déjà été accomplis) et améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels quel que soit le niveau de l'emploi occupé."

Amplifier les efforts

Comme le précise la DGAFP dans un diaporama présenté ce 19 septembre et qu'*Acteurs publics* s'est procuré, les droits et garanties des agents contractuels ont en effet été considérablement "renforcés" au cours des dernières années. Preuve en est la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique (dite "loi Sauvadet", du nom du ministre de la Fonction publique de l'époque) et les nouvelles dispositions réglementaires qui en ont découlé.

Pour rappel, la mise en œuvre de ces mesures – qui concernent aussi bien le recrutement des contractuels, le déroulement de leurs contrats, leurs modes de rémunération ou la fin de leur contrat – fait suite à la signature, le 31 mars 2011, d'un protocole d'accord portant "*sécurisation des parcours professionnelles des agents contractuels*".

Recrutement et conditions d'emploi dans le viseur

Le gouvernement entend désormais aller plus loin pour améliorer les conditions d'emploi des contractuels et faire en sorte qu'ils "*disposent de dispositifs plus simples et équitables*". Parmi les pistes de "*réflexion*" avancées par la DGAFP à propos du recrutement et des conditions d'emploi des contractuels, figure notamment l'obligation de publication sur l'espace numérique commun aux trois versants – une bourse aux postes qui doit être mise en place au plus tard le 1^{er} janvier 2019 – des offres d'emploi pour les CDD "*d'un an et plus*". Cette publication pourrait être facultative pour les CDD "*de moins d'un an*", précise la DGAFP.

La professionnalisation du processus de recrutement figure également à l'ordre du jour des priorités. Un objectif que le secrétaire d'État Olivier Dussopt avait déjà évoqué lors de la réunion d'ouverture de la concertation en mai dernier : "*Le recrutement contractuel, au même titre que le recrutement titulaire, doit être exempt de tout risque de discrimination et il nous faudra l'entourer de nouvelles garanties en termes de transparence, d'objectivité et d'efficacité*", avait-il estimé.

Est aussi planifiée une "*réflexion*" sur "*l'élargissement*" de la portabilité du CDI, "*actuellement prévue au sein de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale*". La loi du 12 mars 2012 avait en effet organisé la mobilité des agents contractuels en CDI en rendant possible, pour tout employeur qui le souhaitait, de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein du même versant, dès lors qu'il s'agissait d'exercer des fonctions de même catégorie. "*Mais cette mesure ne s'applique pas forcément, les employeurs font ce qu'ils veulent*", juge un représentant du personnel.

"Visibilité" dans l'évolution des rémunérations

Au titre du volet spécifique à la rémunération des agents contractuels, l'exécutif entend apporter "*plus de visibilité aux agents dans l'évolution de leur rémunération*" et notamment "*mieux reconnaître les fonctions exercées, le mérite et l'engagement professionnel*". Des pistes qui rejoignent les objectifs fixés dans le cadre du troisième chantier de la concertation en cours, relatif à l'évolution des politiques de rémunération et particulièrement au développement de la rémunération au mérite dans le secteur public.

Autre piste évoquée : la mise en place d'un dispositif d'accompagnement RH pour les personnels contractuels en CDI reconnus inaptes. L'occasion pour la DGAFP d'envisager de s'inspirer du dispositif de période de préparation au reclassement, institué par un décret de juin dernier au profit des seuls fonctionnaires de l'État.

Reste désormais à savoir quelles seront les pistes que le gouvernement retiendra dans son projet de loi de réforme de la fonction publique, prévu au premier semestre 2019. "*Nous en restons toujours à des pistes très sommaires concernant les conditions d'emploi des agents contractuels*, regrette un leader syndical présent dans le groupe de travail ce 19 septembre. *Cela montre très bien que le gouvernement ne sait toujours pas où il souhaite aller [...]. Cela risque de se faire au détriment des agents publics et de renforcer la précarité dans laquelle se trouvent aujourd'hui les contractuels.*"

*** Contractuels, rémunérations, temps de travail... Olivier Dussopt, sans tabou !**

La Gazette - Publié le 26/09/2018

Les mesures à engager pour réformer la fonction publique se précisent côté gouvernement. Le secrétaire d'Etat qui portera le projet de loi au premier semestre 2019 était présent à "Inno-

va'ter", événement organisé par la Gazette des communes, pour préciser et défendre des positions ... qu'il juge résolument innovantes.

Il est possible d'innover dans la fonction publique, sans pour autant détricoter le statut. Le gouvernement entend bien le prouver, dans le cadre du projet de loi attendu au cours du premier semestre 2019. C'est ce qu'a confirmé Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la fonction publique, mardi 25 septembre en clôture de l'événement Innova'ter, organisé par la Gazette des communes. « Nous allons mener nos chantiers, et dans le respect du statut. » Faire preuve de plus d'audace en somme.

Certes, ces chantiers ne sont pas une rupture, reconnaît Olivier Dussopt. Mais « il s'agit bien d'aller plus loin que nos prédécesseurs pour répondre aux réalités du terrain ». Ainsi, s'agissant de l'égalité professionnelle femmes-hommes, il assure qu'[« il n'y aura aucun recul par rapport au protocole d'accord de 2013 »](#).

Le Rifseep ? Perfectible !

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) ne sera pas remis en cause, contrairement à ce que beaucoup pensaient. « Son architecture est bonne. Elle nous convient bien, voire très bien. »

Elle est toutefois perfectible. Il faudrait, explique Olivier Dussopt que les textes applicables à la FPT ne soient plus dépendants de ceux de la fonction publique d'État (FPE). Également, le plafond, ainsi que le plancher du complément individuel annuel (CIA), doivent être réévalués, ajoute-t-il, rappelant que c'était l'une des préconisations partagées avec le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Philippe Laurent. A ce stade des réflexions, le plancher serait « plutôt de 15% ».

Réforme des retraites : une articulation audacieuse

Le secrétaire d'État maintient son idée de « prime au mérite collectif », même si la rédaction d'une définition claire, précise et faisant consensus ne sera pas évidente. Se posera aussi la question de l'intégration de cette prime dans la cotisation retraite. Ce serait « plus logique [et] cela fait partie des pistes de travail » qui seront examinées dans le cadre de la réforme menée en parallèle sur le système des retraites, dont les contours devraient être précisés par le président de la République courant octobre.

Olivier Dussopt souligne cependant que, si cette prime était effectivement intégrée, une augmentation des cotisations retraites interviendrait de manière tout aussi logique. Cela nécessitera donc un « lissage suffisamment long pour qu'il n'y ait pas d'effet néfaste sur le niveau de rémunération des agents ».

(...)

Temps de travail : deux pistes

Concernant le temps de travail, la réinterrogation des autorisations d'absence à la discrétion de l'employeur est écartée. « Celle-ci ouvrirait des débats trop difficiles là où il y a des revendications nationalistes, autonomistes, ou encore là où il y a une tradition concordataire par exemple. »

Restent deux autres pistes, évoquées par Philippe Laurent dans son [rapport sur le temps de travail de 2016](#) : la réinterrogation des autorisations d'absences liées à des événements personnels (décès, mariage etc.), et du maintien des protocoles d'accord sur le temps de travail qui permettent des durées inférieures à 1607 heures. Parmi les idées à explorer, explique Olivier Dussopt, celle de prévoir des clauses de revoyure obligatoires à l'échéance d'un mandat.

Le calendrier de concertation peut sembler bien court pour réellement innover sur autant de sujets. Mais pas aux yeux du secrétaire d'Etat. « Un an d'échanges [avec toutes les parties prenantes], ce n'est pas la définition que j'ai de l'empressement. »

► RECRUTEMENT-ECOLES

*** Une réforme des IRA se prépare, avec les besoins des employeurs dans le viseur**

Acteurs Publics, 25 sept. 2018,

Au cœur de la réforme à venir des instituts régionaux d'administration (IRA), plusieurs enjeux RH et budgétaires. La formation initiale des attachés d'administration au sein de ces organismes sera concentrée sur les six premiers mois, avant six autres effectués chez les employeurs, lesquels devraient dorénavant décider de leur titularisation. Les concours seront aussi revus dans un second temps.

Coller davantage aux besoins des ministères-recruteurs, proposer aux agents une formation un peu plus personnalisée et *“mieux contribuer à l'effort budgétaire que le Gouvernement demande à l'ensemble de ses services”*. Voilà trois des objectifs affichés par la réforme des instituts régionaux d'administration (IRA) actuellement élaborée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et qui devrait entrer en vigueur dans un an, en septembre 2019.

Pour rappel, les 5 IRA (Lyon, Lille, Metz, Nantes et Bastia), créés dans les années 1970 et 1980, délivrent une formation initiale aux attachés d'administration (catégorie A) et à une pincée de secrétaires des affaires étrangères du Quai d'Orsay. Principale nouveauté : fini l'organisation sur un an faite d'allers-retours entre stages professionnels dans les administrations et période d'enseignement commun dans les IRA qui mobilisait au final les locaux et les personnels des instituts pendant douze mois.

Renforcer le lien avec l'employeur

La scolarité intra-IRA sera concentrée sur les six premiers mois, alors qu'elle était jusqu'ici organisée sur sept mois en trois temps. Puis, à l'issue de cette première période, s'écouleraient deux mois en préaffectation (sous la responsabilité du directeur d'IRA) pour une immersion en service *“progressive et facilitée”*, selon le *storytelling* officiel ; et enfin quatre mois de prise de poste au cours desquels le stagiaire recevrait une formation continue dont le contenu reste à imaginer, mais qui serait calibrée en fonction des besoins des employeurs.

Les deux stages professionnels *stricto sensu* de deux mois chacun devraient donc être supprimés, au grand dam des syndicats, très attachés au principe d'une formation en alternance et qui auraient bien voulu conserver au moins un stage, tout en étant conscients des faiblesses de l'architecture globale

actuelle : tronc commun trop long et académique, redondance des périodes de stage, impossibilité d'une réelle formation à la carte.

D'un point de vue budgétaire, la réforme conduit à une baisse des emplois et de la masse salariale sur la mission "Gestion des finances publiques et des ressources humaines", la rémunération des élèves étant prise en charge par l'employeur à compter du huitième mois contre douze mois aujourd'hui totalement financés par l'institut.

La réforme en gestation s'inspire d'un rapport de l'inspecteur général des finances Jérôme Fournel, élaboré en 2017, peu avant qu'il ne prenne la direction du cabinet du ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérald Darmanin. L'approche repose sur des temps de formation initiale plus courts, au bénéfice de la formation continue, dans le prolongement de ce qui se fait depuis trente ans. À la création des IRA, la formation s'étalait sur deux ans.

La mise en œuvre à construire

Dans le mouvement qui s'annonce, le renforcement du lien avec l'employeur constitue un axe cardinal de la réforme. *"Jusqu'à présent, les IRA livraient un produit fini sur lequel l'administration n'avait pas son mot à dire, note un haut fonctionnaire. Avec la réforme, les élèves seront en situation d'être évalués sur la durée et la décision de titularisation reviendra aux ministères et non plus aux IRA. Une bonne chose, car c'est à eux de dire si l'attaché fait l'affaire ou pas."*

En volume, les 5 IRA continueront de former, dans un premier temps, le même nombre d'élèves qu'aujourd'hui (700), mais avec deux promotions de 350 élèves. Avec un calendrier moins figé, puisque deux sorties de promotion par an seront organisées au lieu d'une seule. Les ministères devraient donc pouvoir gérer plus efficacement leurs ressources humaines sur ces postes et éviter plus facilement les vacances de postes. Une souplesse qu'ils réclamaient.

Sauf un. *"On peut relever un non-dit, à savoir la forte opposition du ministère de l'Éducation nationale à cette réforme, car il n'est pas du tout outillé pour recevoir deux vagues annuelles de promotion, tout son système étant calé sur la rentrée de septembre"*, note un observateur avisé.

La réforme devrait aussi, espère-t-on, de mieux suivre les élèves dans des plus petites promotions, en leur délivrant une formation plus personnalisée, notamment par le truchement d'une refonte des contenus pédagogiques, en principe moins académiques à l'avenir.

L'un des gros enjeux résidera par ailleurs dans la coconstruction du parcours des six derniers mois entre les ministères et les instituts. *"Il y a un travail de pédagogie pour faire comprendre que la première année reste une année de formation et d'apprentissage, même si les IRA ne la pilotent plus à 100 % et qu'ils travailleront beaucoup plus avec les employeurs qu'auparavant, analyse un acteur du dossier. Les IRA garderont un œil sur la formation des attachés pour les six mois restants, tel que c'est prévu. Après, ça, c'est la théorie. On va voir comment cette articulation va se mettre en place pratiquement. Cela peut se révéler assez difficile."*

Débat sur les modalités de sortie

Dans les prochaines années, les promotions des IRA pourraient progressivement augmenter (on parle d'environ 800 élèves au total, à terme) afin de fournir la même durée de formation initiale à tous les

attachés du corps interministériel à gestion ministérielle (Cigem), dont certains entrent aujourd'hui directement dans leurs postes, sans formation (essentiellement pour des raisons budgétaires).

Mais d'ici un an, la réforme devra être très largement finalisée. Il reste encore pas mal d'arbitrages à rendre, notamment sur l'articulation entre l'acquisition des compétences en fonction des besoins de l'employeur, la personnalisation, ainsi que la fixation du moment et de la manière de choisir le poste. Les représentants CFDT et CGT au comité technique commun des IRA auraient souhaité que les élèves connaissent la liste des postes à pourvoir dès l'entrée en formation, ce qui ne paraît pas être l'option retenue par la DGAFP.

“Sans connaissance anticipée des postes et affectation anticipée des élèves, il n'est pas possible d'adapter la seconde partie de la formation aux attentes du futur employeur et au profil du futur poste”, ont jugé mi-mai les représentants du personnel. “Deux aberrations majeures entrent en contradiction entre les objectifs annoncés et les propositions émises : le modèle avancé prône l'individualisation et la rend impossible par le maintien d'un mécanisme d'affectation sur la base d'un classement et d'épreuves, ont-ils aussi regretté. Le modèle prône une approche par compétences mais en recentre la formation sur des enseignements au détriment des mises en situation professionnelles sur le terrain.”

“L'enjeu n'est pas celui d'une individualisation stricte qui impliquerait une formation à la carte, mais celui de transmettre un socle commun de compétences en s'assurant que les personnes concernées pourront investir la formation de la manière la plus adaptée à leurs besoins”, a répondu la DGAFP dans des éléments de langage transmis aux personnels en amont d'un séminaire organisé le 21 juin dernier, en précisant que le choix du poste pourrait être fixé au cinquième mois.

Apparaît ainsi en filigrane un enjeu autour de l'acquisition des compétences et des familles de métiers, qui impactent les fiches de poste. Surtout pour les élèves issus du concours externe qui n'auraient pas pu faire auparavant de stages pratiques dans les administrations concernées.

La réforme des concours dans un second temps

Dans le même registre, le mode de classement des élèves devra aussi être arbitré. La DGAFP paraît plutôt encline à maintenir le classement de sortie, là où les directeurs d'IRA semblent militer pour l'élaboration d'affectations sur la base du classement du concours d'entrée. Et ce afin de préserver les six mois de la scolarité raccourcie de l'impact des épreuves.

Quoi qu'il en soit, la réforme des IRA ne s'arrêtera pas là. Un deuxième étage de la fusée devrait, dans un second temps, voir le jour : la révision des trois concours d'entrée. Cette révision n'interviendra pas avant 2020 puisque la jurisprudence impose de respecter un délai (estimé en général à un an) entre la sortie des textes modifiant la nature des épreuves d'un concours et l'organisation dudit concours, pour laisser le temps nécessaire aux candidats de s'y préparer et aux centres de préparation de revoir leurs programmes de formation. L'idée serait de bâtir des concours un peu plus professionnels et moins académiques sans pour autant rogner sur les exigences en matière de connaissances théoriques.

Parmi les pistes en gestation : l'organisation d'épreuves reposant partiellement sur des questionnaires à choix multiple. *“Le coefficient de cette épreuve resterait faible, en revanche, il y aurait une note éliminatoire afin d'écarter des gens qui, pendant les six mois de la scolarité à l'IRA, ne seraient pas au niveau pour suivre dans de bonnes conditions ni pour se lancer dans leur nouveau poste au terme*

de l'année de formation, précise une source. Car aujourd'hui, certains fonctionnaires du troisième concours présentent encore de graves lacunes. Mais entre les gens qui auront le niveau, le concours ne ferait pas trop prévaloir l'académique et les épreuves seront plus professionnelles, en s'inspirant de ce qui se fait par exemple pour le concours interne." Là encore, les arbitrages sont loin d'être rendus.

À Bastia, une réforme sous pression politique :

Depuis des mois, les médias corses se font l'écho des inquiétudes des personnels de l'IRA de Bastia sur les conséquences locales de la réforme lancée au plan national. "Pour l'IRA de Bastia, si le nombre d'élèves formés restera identique, la formation ne durera plus que six mois en présentiel à Bastia, ont relevé en mars la CGT et la CFDT de l'institut. Bien évidemment, cela entraînera une baisse significative de l'impact économique de l'institut sur la vie de la ville. Ainsi, ce sont environ 70 foyers de moins que comptera la vie locale." Le conseil municipal de Bastia – le fief du patron autonomiste de la Corse, Gilles Simeoni, qui a laissé les clés de la mairie en 2016 à l'un de ses proches, Pierre Savelli – a embrayé en votant, le 24 juillet dernier, une motion de soutien aux personnels des IRA, dont un des représentants siège par ailleurs au sein de l'exécutif municipal. La motion va jusqu'à s'inquiéter d'une remise en cause à terme "de l'existence même de cette institution au sein de notre ville". La direction de l'IRA a tenté de déminer la situation et de balayer les inquiétudes en estimant qu'il ne s'agissait que d'une question de chronologie de la formation et que le temps réel passé à Bastia ne diminuerait pas de façon manifeste.

► MOBILITE – PARCOURS PRO

* Fonction publique : les pistes envisagées pour favoriser la mobilité et les transitions professionnelles

Acteurs Publics, 10 sept. 2018,

Cadre juridique, dispositifs indemnitaires, politiques de formation... Tels sont les axes de progrès identifiés pour favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles au sein de la fonction publique. Ils seront présentés aux représentants du personnel et des employeurs mardi 11 septembre, lors d'un groupe de travail prévu dans le cadre de la réforme de la fonction publique.

Comment promouvoir et favoriser la mobilité et les transitions professionnelles dans la fonction publique ? C'est le nouveau sujet de taille sur lequel organisations syndicales et employeurs publics plancheront, mardi 11 septembre, lors d'un groupe de travail organisé dans le cadre de la concertation sur la réforme de la fonction publique. Et plus précisément, l'objet de son quatrième chantier relatif à l'accompagnement des agents pendant leur carrière.

Transmis aux représentants du personnel en amont de la réunion de mardi, le support de présentation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) – qu'Acteurs publics a pu consulter – fournit déjà de précieuses indications sur les mécanismes que l'exécutif pourrait actionner en faveur de la mobilité des agents publics.

Les enjeux à ce propos sont en effet nombreux, comme l'explique le document de l'administration : répondre aux "besoins de continuité et d'adaptabilité du service public, dans un contexte de

transformations [...] et à la nécessité d’y préparer les agents”, répondre aux “enjeux d’attractivité du secteur public”, aux “souhaits des agents d’être acteurs de leurs parcours”, aux “enjeux de meilleur équilibre entre les besoins en compétences des employeurs et les parcours et projets professionnels des agents” et enfin répondre aux “demandes de fluidification de la mobilité notamment dans le cadre de bassins d’emplois”.

Cadre juridique interrogé

Pour résoudre cette complexe équation, le gouvernement propose tout d’abord d’agir sur le cadre juridique même des mobilités et des transitions professionnelles. En ce sens, pour favoriser la mobilité, *“pourront être mobilisés des dispositifs existants ou à améliorer”,* tels que l’obligation de transparence sur les postes *via* l’espace numérique commun aux trois fonctions publiques, qui sera mis en place le 1^{er} janvier prochain. Pourraient être également envisagées des *“simplifications, voire des harmonisations au niveau de positions statutaires, afin d’améliorer la lisibilité des dispositifs, de sécuriser les parcours pour les agents et les employeurs et de renforcer la mobilité”,* explique la DGAFP.

Concernant ce même cadre juridique, le gouvernement propose aussi de *“donner davantage de souplesse”* aux employeurs pour adapter leur politique de mobilité *“au plus près des besoins du terrain”* et de *“tenir compte de l’évolution de leurs besoins RH”* dans le cadre d’une gestion prévisionnelle des ressources humaines. Le cas échéant, explique la DGAFP, des lignes directrices de gestion pourraient permettre de définir des critères *“supplémentaires”* en matière de priorités d’affectation, *“d’améliorer la prise en compte des compétences et des profils dans les processus de mobilité”,* mais aussi de définir des durées *“incitatives”* d’affectation sur certains postes et d’améliorer les calendriers et dispositifs de mobilité *“avec la souplesse nécessaire”.*

Des pistes d’évolution sont également avancées par la DGAFP à propos des dispositifs d’accompagnement des transitions professionnelles au sein de l’administration, notamment en cas *“d’évolution de périmètres des missions de service public”.* *“Il s’agit aujourd’hui d’étouffer les dispositifs existants et de les rendre plus efficaces en renforçant les garanties apportées aux agents et en permettant également de mettre en œuvre des dispositifs plus opérationnels pour favoriser les mobilités”,* explique la direction.

À ce propos, la DGAFP avance particulièrement l’idée d’un processus *“ad hoc de transition professionnelle”.* *“Un scénario possible serait de définir un service, un secteur concerné, avec ouverture de droits particuliers pour les agents et d’obligations pour les employeurs”,* explique-t-elle. L’accompagnement individuel et collectif se verrait renforcé (*via* l’information et l’orientation notamment), tout comme les priorités légales de mutation en cas de suppression d’emploi. Une réflexion qui reste encore à mener dans chaque versant néanmoins.

Évolution des dispositifs indemnitaires

Deuxième grand axe progrès identifié par la DGAFP dans son document de présentation : les dispositifs indemnitaires dédiés à l’accompagnement des mobilités. Plusieurs dispositifs de ce type sont déjà en vigueur dans le secteur public : la prime de restructuration de service (PRS) et la prime d’accompagnement à la réorganisation régionale de l’État (Pare) pour les agents de l’État, l’indemnité de mobilité (IM) et l’indemnité exceptionnelle de mobilité (IEM) dans la fonction publique territoriale.

Sur ce point néanmoins, la DGAFP ne fournit pas de pistes d'évolution précises mais se borne à formuler plusieurs questionnements : *“Quels critères pourraient être revus pour mieux prendre en compte les contraintes pour les agents résultant d'une réorganisation/restructuration ?”*, *“L'accompagnement des mobilités fonctionnelles doit-il être élargi ? Selon quelles modalités ?”*, *“Quel degré de modulation des dispositifs en fonction de la complexité des réorganisations ?”*

Levier de la formation

Les dispositifs spécifiques à la formation ne sont pas en reste. C'est en effet le troisième levier identifié par la DGAFP pour mieux accompagner les mobilités et les transitions professionnelles.

Dans le désordre, sont notamment évoquées comme idées : la généralisation au sein des plans de formation d'une offre dédiée à l'accompagnement des personnes en recherche de mobilité ; la plus grande mobilisation des écoles de service public pour la mise en place de dispositifs passerelles ; le développement de l'information et de la communication sur le compte personnel de formation (CPF) auprès des managers et agents publics ; l'expérimentation des dispositifs de formation en alternance *“permettant de réaliser des changements de filière professionnelle sur des métiers en tension en s'appuyant sur les dispositifs juridiques existant ‘période de professionnalisation...’”* ou encore la définition d'une obligation pour les employeurs de présenter un plan de formation collectif dédié à la reconversion des personnels concernés par la transformation du secteur public.

*** Le CESE missionné sur les métiers de la fonction publique**

Acteurs publics, 29 août 2018

Le gouvernement a commandé cet été au Conseil économique, social et environnemental (CESE) une étude sur l'évolution des métiers de la fonction publique et les leviers permettant d'intégrer la gestion des compétences dans la politique et les pratiques de ressources humaines dans les trois versants. [...]

L'organisation statutaire actuelle permet insuffisamment la valorisation des métiers, la prise en compte de leurs spécificités et leur évolution, note le Premier ministre en relevant qu'un même métier est aujourd'hui exercé par des agents issus de statuts, d'administrations ou de versants de la fonction publique différents. Et ce “sans qu'il y ait de réflexion commune sur l'évolution des compétences attendues et de procédures RH à mettre en place”.

Le chef du gouvernement juge aussi que l'approche traditionnelle des carrières au sein d'un même corps ou cadre d'emploi ne permet qu'imparfaitement de reconnaître les conditions spécifiques d'exercice d'un ou de plusieurs métiers au sein de ce corps ou cadre d'emploi. Parmi les axes à étudier : les facteurs d'évolution des métiers et leur impact sur les compétences, fonctions et qualifications des agents publics ; les méthodes et les outils permettant de développer la prise en compte des données prospectives dans la définition des politiques de ressources humaines (RH) et de développement des compétences ; les leviers permettant, notamment sur les RH, de mieux accompagner et de mieux reconnaître ces identités professionnelles et de développer des dispositifs d'accompagnement des projets d'évolution et de transition professionnelle des agents. Résultat attendu pour décembre 2018. [...]

* L'ENA ouvre un nouveau concours pour les diplômés de doctorat - Décret n°2018-793 du 14 septembre 2018

Ce décret institue à titre expérimental un concours externe spécial d'entrée à l'ENA réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat -Trois à quatre places devraient être créées chaque année pour ce quatrième concours, esquissé à l'automne dernier pour diversifier le recrutement de l'école.

Le décret prévoit l'expérimentation, pour une durée de cinq ans, d'un concours externe spécial d'entrée à l'Ecole nationale d'administration (ENA) réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat et organisé par spécialités, afin de favoriser le recrutement d'élèves possédant un haut niveau de compétences scientifiques. En outre le décret modifie le décret n° 2015-1449 du 9 novembre 2015 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'Ecole nationale d'administration, notamment concernant les modalités de report des places non pourvues aux différents concours d'entrée à l'ENA.

* Opinion – Numérique, arrêtons de parler de « métiers en tension »

Veille managériale SGMAP- les Echos, le 14 septembre 2018

..] La transformation digitale a induit un changement profond dans le rapport à l'activité et au business, désormais fondé sur l'incertitude et non plus sur la planification à moyen ou long terme - accélération des fusions-acquisitions, émergence de nouveaux acteurs, évolution des attentes des clients, etc. La volatilité des marchés, les bouleversements fréquents dans l'activité et l'incertitude qui pèse sur nombre de décisions appellent à une autre approche de l'organisation. C'est en cela que la tension existe. Toutes les entreprises se disputent les mêmes profils, qu'elles pensent préparés à relever leurs défis, et surtout jeunes ! Ce sont donc moins des métiers (ou des socles de compétences identiques) que des personnalités qui se trouvent aujourd'hui en tension. Conscientes de la volatilité des candidats, comme de l'insécurité qui menace leur activité, les entreprises chassent en priorité les profils rassurants : ceux qui présentent toutes les apparences d'une capacité à s'adapter à des contextes déjà vécus dans une précédente fonction. [...]

► REMUNÉRATIONS

* Exclusif : ce qu'il faut attendre de la désocialisation des heures sup' dans la fonction publique

Acteurs Publics, 21 sept. 2018,

Gains potentiels, coût de la mesure... Des éléments obtenus par *Acteurs publics* permettent d'y voir plus clair sur la suppression des cotisations salariales sur les heures supplémentaires envisagée dans le secteur public. “L'idée est vraiment de faire bénéficier les agents publics, titulaires et contractuels, d'un gain de pouvoir d'achat”, explique le secrétaire d'État Olivier Dussopt.

C'est une annonce dont le contenu exact était resté flou jusqu'alors. “Dès le 1^{er} septembre 2019, les cotisations salariales sur les heures supplémentaires seront supprimées pour tous les salariés, dans le privé comme dans le public [...]. Nous voulons que les Français puissent revenir au travail qui paie et qu'il paie de mieux en mieux”, avait annoncé le Premier ministre, Édouard Philippe, dans un entretien accordé au *Journal du dimanche* le 26 août dernier. Sans plus de précisions. Une mesure dont les contours se précisent aujourd'hui pour les agents publics.

“L'idée est vraiment de faire bénéficier les agents publics, titulaires et contractuels, d'un gain de pouvoir d'achat, à l'image des employés et salariés du privé, indique à *Acteurs publics* le secrétaire

d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt. *C'est une mesure qui vient en complément de ce que nous avons annoncé lors du rendez-vous salarial du mois de juin et qui permettra de valoriser l'engagement des agents publics.*"

Dans le détail, dans les secteurs privé comme public, cette désocialisation des heures supplémentaires *"ne concernera pas la contribution sociale généralisée (CSG) ni la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS)"*, mais s'appliquera aux *"cotisations liées à la vieillesse"*, ajoute-t-il.

Gains variables pour les agents publics

Quid des gains potentiels pour les agents publics ? Alors que le Premier ministre estimait que pour une personne *"payée au Smic"*, la mesure représenterait *"en moyenne plus de 200 euros supplémentaires par an"*, le secrétaire d'État Olivier Dussopt indique que l'on est *"dans cet ordre de grandeur"* pour les agents publics, *"même si c'est, bien sûr, très variable"*. Et ce, bien entendu, en fonction du volume d'heures supplémentaires réalisées.

Des projections ont été effectuées en ce sens sur des cas types par Bercy. Par exemple, pour des fonctionnaires d'État comme les professeurs certifiés, les professeurs des écoles, les gardiens de la paix, les surveillants brigadiers et les contractuels qui interviennent dans ces secteurs-là, le gain moyen pourrait varier de 112 à 309 euros nets par an.

Dans la fonction publique hospitalière, où les principaux corps bénéficiant d'heures supplémentaires sont les infirmiers et les aides-soignants, le gain annuel pour les infirmiers anesthésistes et de bloc opératoire, notamment, pourrait atteindre entre 160 et 200 euros nets à volume d'heures supplémentaires constant.

Coût de 150 millions d'euros

Quant au coût de cette mesure, pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, elle devrait représenter *"environ 150 millions d'euros annuel à nombre d'heures supplémentaires constant"*, affirme Olivier Dussopt. Pour rappel, le coût global de cette mesure, privé et public confondus, est évaluée à 2 milliards d'euros par le gouvernement.

La moitié du coût dans le secteur public devrait être portée par l'État, où le nombre d'agents effectuant des heures supplémentaires *"est d'environ 700 000 agents (et) près de 60 % d'entre eux appartiennent au périmètre de l'éducation nationale"*, précise le secrétaire d'État. *"C'est donc ce secteur qui bénéficiera le plus de cette mesure"*, ajoute-t-il.

Compenser les suppressions de postes ?

Si cette mesure représente sans conteste un moyen significatif d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés, les interrogations des observateurs demeurent quant aux autres finalités potentielles de cette désocialisation.

"On ne peut que rapprocher cette annonce des suppressions de postes envisagées dans le secteur public, mais aussi des travaux engagés dans le cadre de la démarche Action publique 2022 et ainsi aider à faire passer cette pilule, estime un haut fonctionnaire spécialiste de ces questions. On va s'en servir pour bonifier les heures supplémentaires d'agents qui auront en quelque sorte échappé à la guillotine, ce qui permettra d'éliminer d'autres postes."

Un constat que partage (de manière beaucoup moins directe) Éric Heyer, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) rattaché à Sciences Po Paris. *"C'est*

une mesure qui, généralement, est mise en place pour compenser une perte d'emploi, souligne-t-il. Au lieu de recruter, on augmente le volume horaire des personnes.”

Ces arguments ne sont pas nouveaux. En 2011, dans leur rapport d'évaluation du dispositif “Travailler plus pour gagner plus” mis en place sous l'ère Sarkozy (qui prévoyait comme aujourd'hui une désocialisation des heures supplémentaires, mais aussi une défiscalisation de ces dernières, ce qui n'est pas le cas actuellement), les députés Jean Mallot (PS) et Jean-Pierre Gorges estimaient ainsi que la mesure en question avait *“facilité dans les fonctions publiques les restructurations en contribuant aux gains de rémunération”*. Actée par la loi du 21 août 2007 dite TépA (en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat), cette réforme s'était en effet appliquée pour l'État dans le contexte particulier de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) et de l'application de la règle du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Son application a *“contribué au respect de la règle du « un sur deux », la possibilité de mieux rémunérer les heures supplémentaires ayant facilité son application”*, estimaient les parlementaires dans leur rapport

Négociations salariales potentiellement impactées

Autre inquiétude (voire critique) formulée par les observateurs, mais aussi par les organisations syndicales : le fait que ce gain de pouvoir d'achat bénéficiera uniquement aux agents publics effectuant des heures supplémentaires et non aux autres. *“On va donner de l'argent supplémentaire à certains fonctionnaires, mais pas à tout le monde”*, explique le haut fonctionnaire.

De son côté l'économiste Éric Heyer indique que cette mesure ne fera qu'accroître le pouvoir d'achat des *“insiders, c'est-à-dire les gens qui sont déjà dans l'emploi et qui ont la chance de pouvoir faire des heures supplémentaires, ce qui n'est pas le cas de tout le monde [...] Les personnes qui ne font pas d'heures supplémentaires verront leur pouvoir d'achat stagner, voire baisser en fonction du financement de la mesure qui pourrait peser sur eux”*. Et d'ajouter que les négociations salariales globales dans le secteur public *“pourraient être minorées par ce type de mesure”*.

Reste désormais à connaître le détail complet de cette désocialisation, peut-être dans le cadre du projet de loi de finances (PLF) pour 2019 et du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS), qui seront présentés lundi 24 septembre pour le premier et mardi 25 septembre pour le second.

► ÉGALITE

* Égalité professionnelle : l'intégralité du projet de protocole pour la fonction publique

Acteurs Publics, 24 sept. 2018,

Gouvernance renforcée, égal accès aux métiers et responsabilités, traitement des écarts de rémunération, accompagnement de la parentalité, prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes... Tels sont les axes du projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, dont Acteurs publics a obtenu copie. Tour d'horizon des pistes d'action retenues dans ce cadre.

Vingt et une mesures réparties en 5 axes d'action. C'est ce que contient l'avant-projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, transmis aux partenaires sociaux vendredi 21 septembre et qu'Acteurs publics s'est procuré. Le gouvernement s'est en effet donné comme objectif d'aboutir à la signature d'un nouveau protocole d'accord dans le secteur public, après celui du 8 mars 2013. *“La fonction publique doit franchir un*

nouveau cap en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. [...] Les employeurs publics ne peuvent être en retrait par rapport aux employeurs privés, ils doivent au contraire, dans une logique d'exemplarité, poursuivre et amplifier leurs efforts", avait indiqué le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, le 10 septembre lors de la réunion d'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle dans le secteur public. Passage en revue des mesures contenues dans la première mouture du protocole d'accord.

Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle.

C'est un axe de travail jugé essentiel *"pour s'assurer de la mise en œuvre effective des mesures en faveur de l'égalité professionnelle"* dans les trois versants. En ce sens, l'avant-projet de protocole entend rendre obligatoires *"pour tout employeur public"* l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle, mais aussi de *"conforter"* le rôle des acteurs du dialogue social dans ce domaine en les rendant notamment parties prenantes à l'élaboration desdits plans d'action. Ces mêmes organisations devront également *"être systématiquement informées et associées"* par les employeurs publics dans le cadre de la démarche de labellisation "Égalité professionnelle". Parmi les autres pistes d'action envisagées dans le cadre de cet axe de travail : le *"renforcement"* de la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, de l'évaluation et du suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle, le *"déploiement"* obligatoire auprès des employeurs publics d'un ou de plusieurs "référénts égalité" et aussi la plus grande responsabilisation des personnels d'encadrement sur l'égalité professionnelle. Ces derniers seront ainsi *"formés et évalués quant aux actions mises en place, à leur niveau, en application du plan d'action de leur structure"*. *"Les textes réglementaires relatifs aux entretiens d'évaluation annuels des cadres supérieurs et dirigeants seront modifiés en 2019 afin d'intégrer une évaluation de leur action en ce domaine"*, précise le protocole d'accord.

Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles.

Le projet de protocole d'accord prévoit particulièrement de *"renforcer"* le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique. Créé par la loi Sauvadet de 2012, ce dispositif a imposé aux employeurs publics un taux de primonominations équilibrées de femmes et d'hommes de 40 % depuis 2017. Conformément aux orientations définies lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, *"le dispositif sera élargi à l'ensemble des emplois de direction ou d'encadrement supérieur dans la fonction publique"*. Dans la fonction publique de l'État, seront donc désormais aussi concernés les emplois de directeurs d'établissement public de l'État nommés en Conseil des ministres. Dans cet objectif d'égal accès aux métiers et responsabilités, le projet de protocole entend également développer la connaissance des métiers de la fonction publique et élargir les viviers (*via* des actions de communication et le développement de l'apprentissage), renforcer la formation et la sensibilisation des agents publics *"pour mettre fin aux stéréotypes de genre"* ou encore mettre en place, dans le cadre des plans d'action "égalité professionnelle", un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique.

Traiter les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière.

"Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emplois et fonction identiques, persistent. Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions", explique le projet de protocole. Pour y remédier, ses auteurs préconisent de déployer une méthodologie *"commune"* d'identification des écarts de

rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique. Même si, depuis le protocole d'accord de 2013, la connaissance des inégalités entre les femmes et les hommes a été améliorée avec la production de statistiques sexuées, *“l'évaluation des écarts de rémunération, préalable au traitement des inégalités inexplicables doit être améliorée et renforcée”*. Et de préciser que les causes des écarts de rémunération *“sont multiples et doivent être clairement identifiées et chiffrées au niveau le plus proche de l'agent”*. Sera ainsi mis à la disposition de l'ensemble des ministères (d'ici la fin de l'année) un outil méthodologique d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires *“permettant aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération (démographique, primes et ségrégation horizontale)”*. Afin de traiter ces écarts de rémunération, le projet de protocole prévoit entre autres d'intégrer dans les plans d'action “égalité professionnelle” des mesures de résorption des écarts salariaux inexplicables (objectifs calendaires d'évaluation progressive des écarts de rémunération, indicateurs relatifs aux écarts de rémunération, actions assorties d'objectifs chiffrés de résorption des écarts de rémunération à des échéances déterminées) et également de renforcer la transparence sur les éléments de rémunération. *“La rémunération, en ce qu'elle constitue un facteur d'attractivité pour les employeurs publics et de motivation pour les agents publics, doit être plus lisible, explique le projet de protocole. Le manque de transparence, non généralisée, sur les éléments de la rémunération lors de recrutements directs ou d'une mobilité peut nuire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ne permet pas une comparaison optimale des postes et l'identification de biais discriminatoires.”* Autre piste d'action évoquée sans plus de détail : la neutralisation de l'impact des congés familiaux (congés maternité, paternité, pathologique, de maladies afférentes à la grossesse, congés d'adoption) sur la rémunération et les parcours professionnels.

Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

En ce sens, sont notamment prévus la reconnaissance de la coparentalité (par la création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse, la sécurisation de la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant), le développement du recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux, la sécurisation de la situation de la femme enceinte au cours d'une scolarité en école de service public, le développement de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail (développement du télétravail, travail sur site distant...).

Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

“Tolérance zéro” : c'est le maître mot de cet axe d'action, qui prévoit notamment de faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action “égalité professionnelle” des employeurs publics, de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public, de former les publics “prioritaires” (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et aussi d’*“accompagner l'employeur dans la conduite de l'action disciplinaire”*. Un guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques, devrait ainsi être publié au premier semestre 2019.

Quelles suites pour ce projet de protocole ?

Le 2 octobre, une réunion sera organisée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour permettre aux partenaires sociaux d'exprimer leurs remarques et

propositions sur ce projet de protocole d'accord. Une autre réunion d'étape est également prévue le 15 octobre prochain, pour discuter de la version actualisée (ou non) du texte. La signature définitive du nouveau protocole d'accord pourrait avoir lieu le 26 novembre prochain.

* Moins de discriminations dans l'accès à l'emploi public

Acteurs Publics, le 17 sept. 2018,

Même si elles persistent, les discriminations à l'embauche dans le secteur public selon l'origine et le lieu de résidence sont en baisse, observent des chercheurs du CNRS dans une étude publiée lundi 17 septembre.

Pour être embauché dans la fonction publique, vaut-il mieux s'appeler Émilie Boyer que Jamila Benchargui ou habiter rue Pasteur à Palaiseau que dans le bâtiment sud de la rue de la Grande Borne à Grigny ? Selon la dernière étude de la fédération de recherche TEPP (Travail, emploi et politiques publiques) du CNRS, l'effet d'une origine maghrébine reste toujours l'élément le plus discriminant dans l'accès à l'emploi public. Les discriminations en fonction du lieu de résidence – dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) – sont quant à elles moins importantes.

Publiés lundi 17 septembre, les résultats de cette campagne de testing (réalisée entre septembre 2017 et mars 2018) font suite à une première collecte de données s'étant déroulée entre octobre 2015 et avril 2016. Le professeur d'économie et chercheur au CNRS Yannick L'Horty s'était en effet déjà penché sur la question des discriminations dans l'accès à l'emploi public voilà deux ans. Son rapport, remis au gouvernement Valls en juillet 2016, avait pointé certaines pratiques discriminatoires en matière de recrutement, notamment dans les hôpitaux et les collectivités locales.

Au total, pour cette deuxième vague de tests, l'opération a consisté en l'envoi de 3 265 candidatures fictives en réponse à 653 offres d'emploi (du privé comme du public) pour des postes de responsables administratifs et d'aides-soignantes. Le profil des candidats était identique, à la seule différence des patronymes et des lieux de résidence.

Écarts de traitement moins importants

“Contrairement à la campagne précédente de testing, nous détectons globalement moins de discriminations, expliquent les auteurs de l'étude, dont fait partie l'économiste Yannick L'Horty . Il y a encore des écarts de traitement entre les candidats à l'emploi mais ils sont moins importants et beaucoup plus localisés.” Et d'ajouter que les discriminations *“concernent désormais uniquement l'origine des candidats et non leur lieu de résidence”*.

Dans le détail, dans la fonction publique, le taux de réponse* pour les candidats d'origine maghrébine à un poste de responsable administratif était de 25,1 % en 2017-2018 contre 21,6 % en 2015-2016 (les taux de réponse pour les candidats de référence s'établissaient respectivement à 28,2 % et à 29,8 %). Pour les candidats suggérant un lieu de résidence dans un QPV, ce taux atteignait 27,6 % lors de la dernière campagne de test contre 22,2 % lors du premier testing.

Quant aux candidats à des postes d'aides-soignantes, le taux de réponse est actuellement de 39,4 % pour les candidats d'origine maghrébine (27,7 % en 2015-2016) et de 44,7 % pour ceux habitant dans un QPV (31,3 % en 2015-2016). Pour ce même poste, le taux de réponse aux candidats de référence s'élevait pour sa part à 44,7 % lors de la campagne de test de 2017-2018 contre 39,8 % en 2015-2016.

Hétérogénéité selon les versants

Mais si l'on distingue les différents versants de la fonction publique, *“le constat est plus nuancé”*, ajoute l'étude. Dans la fonction publique d'État, aucune différence *“significative”* n'était ainsi mesurée en 2015-2016, mais *“une différence apparaît deux ans plus tard, en faveur des candidats en QPV”*.

Dans la fonction publique territoriale, *“on trouvait en 2015-2016 des discriminations selon l'origine pour les deux professions et selon le lieu de résidence uniquement pour les responsables administratifs*, ajoute l'étude. *Deux ans plus tard, les écarts de taux de réponse se sont réduits pour chaque profil et on détecte uniquement des discriminations selon l'origine pour les responsables administratifs”*.

Quant à la fonction publique hospitalière, alors qu'étaient détectées lors de la première phase de test *“à la fois des discriminations selon l'origine et selon le lieu de résidence pour les aides-soignantes, et aucune différence de traitement pour les responsables administratifs”*, deux ans plus tard, *“on détecte uniquement des discriminations selon l'origine pour les aides-soignantes”*.

Signal “positif”

Ces résultats doivent être néanmoins considérés *“avec circonspection”*, expliquent les chercheurs. *“Un testing ne fournit pas de mesure représentative de la discrimination à l'embauche, seulement des preuves de son existence”*, précisent-ils.

Malgré tout, *“il s'agit sans conteste d'un signal positif du point de vue de l'égalité des chances des candidats au recrutement”*, poursuivent-ils. Et d'avancer deux causes possibles à ce mouvement de reflux des discriminations : la reprise de l'emploi dans un contexte macroéconomique *“devenu plus favorable”* et les actions publiques en faveur de la lutte contre les discriminations *“qui se sont développées sur la période, dans le sillage de la loi Égalité et Citoyenneté et avec la diffusion des procédures de labellisation auprès de nombreux ministères et acteurs publics (label « Égalité », label « Diversité »)”*.

Reste désormais à savoir si ce mouvement de reflux sera durable ou bien ponctuel. *“Pour aller plus loin, nous ne pouvons que recommander de répéter ce type d'opération de recherche dans l'avenir afin de suivre l'évolution dans le temps des discriminations”*, soulignent les chercheurs du CNRS.

* La réponse est considérée comme positive lorsque le recruteur convie le candidat à un entretien ou qu'il se manifeste pour obtenir plus de renseignements.

Pas de discrimination LGBT “significative” dans le secteur public

C'est l'autre enseignement de l'étude de la fédération de recherche TEPP du CNRS. L'accès à un entretien d'embauche est globalement comparable pour le candidat de référence et le candidat suggérant son homosexualité dans deux professions testées, dans les secteurs public (tous versants confondus) et privé. C'est la première fois que ce critère était testé dans la fonction publique. L'orientation sexuelle y était suggérée au travers d'une activité extraprofessionnelle mentionnée dans les C.V., à savoir la participation à l'organisation des Gay Games de Paris au mois d'août.

► POLITIQUE DU HANDICAP

* Un sursis pour les acteurs chargés de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Acteurs Publics, 5 sept. 2018,

Le Conseil constitutionnel a retoqué une disposition du projet de loi “Avenir professionnel” qui autorisait le gouvernement à légiférer par ordonnance pour “redéfinir” les missions, l’organisation et le financement des acteurs œuvrant à favoriser l’insertion professionnelle des personnes handicapées. Visé notamment : le Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le gouvernement fait les frais d'un manque de précision de sa part. Dans sa décision du 4 septembre sur le projet de loi relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel, le Conseil constitutionnel a en effet censuré une disposition qui permettait au gouvernement de prendre par ordonnance, d'ici le 31 décembre 2019, les “mesures nécessaires pour redéfinir les missions, l’organisation et le financement des institutions, organismes et services” concourant à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap.

Une mesure que l’exécutif avait insérée par voie d’amendement dans le projet de loi, lors de son examen en première lecture, en juin dernier. Les sénateurs l’avaient ensuite supprimée, avant que les députés la rétablissent définitivement.

“Le législateur a précisément défini le domaine d’intervention des mesures qui autorise le gouvernement à prendre par ordonnance, explique dans sa décision la Rue Montpensier. Toutefois, en se bornant à indiquer qu’il reviendrait au gouvernement de « redéfinir » ces missions, organisation et financement, le législateur a insuffisamment précisé les finalités des mesures susceptibles d’être prises par voie d’ordonnance.” Des dispositions que le Conseil a ainsi jugées contraires à la Constitution.

Acteurs en sursis

C’est donc (en quelque sorte) un sursis qu’offrent aujourd’hui les sages aux deux principales structures œuvrant à l’insertion professionnelle des personnes handicapées : l’Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) dans le secteur privé et son pendant dans le secteur public, le Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Ces deux organismes étaient en effet directement concernés par le dispositif de réforme visé par l’ordonnance que le gouvernement souhaitait prendre. “Pour mettre en œuvre une meilleure offre de service, il paraît en effet nécessaire de revoir l’organisation et les modalités de financement des différents acteurs qui concourent à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des personnes handicapées”, avait expliqué à l’Assemblée nationale, le 15 juin, la secrétaire d’État chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel. Et ce lors de la présentation de l’amendement gouvernemental habilitant le gouvernement à légiférer par ordonnance.

L’amendement en question stipulait également qu’une “meilleure coordination et/ou des regroupements d’acteurs pourront être proposés” dans le cadre de l’ordonnance.

Pertinence mise en cause

Ce n’est pas la première fois que la pertinence de ces fonds est mise en cause. Un rapport des

inspections générales des Finances (IGF) et des Affaires sociales (Igas), publié en janvier dernier, prônait en effet une fusion de l'Agefiph et du FIPHFP. Le tout pour renforcer leur positionnement et leur permettre de faire face à leur fragile situation financière. Ces structures, qui collectent et redistribuent les pénalités des entreprises ou des administrations ne respectant pas le quota de 6 % de travailleurs handicapés, voient en effet leurs recettes se tarir à mesure que les employeurs atteignent leurs obligations.

Dans un référé adressé au gouvernement en fin d'année dernière, la Cour des comptes doutait elle aussi de la pertinence desdits fonds. La Rue Cambon tirait notamment à boulets rouges contre la gestion "coûteuse et mal maîtrisée du FIPHFP", pointant aussi la "faible" valeur ajoutée de cet établissement public dans la mise en œuvre de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Il y a peu de chances, néanmoins, que le gouvernement abandonne totalement l'idée de réformer ces organismes, la concertation engagée avec les représentants du personnel en mars dernier portant particulièrement sur ces sujets. Reste désormais à trouver un nouveau véhicule législatif.

► BUDGET 2019

* Effectifs des ministères : les gagnants et les perdants du budget 2019

Acteurs Publics, le 24 sept. 2018,

Le projet de loi de finances pour l'année prochaine prévoit des créations de postes à l'Intérieur, à la Justice et aux Armées. Concernant les suppressions de postes, la moitié de l'effort sera portée par Bercy.

"Tirer profit des transformations pour accélérer la décrue des effectifs." Tel est l'objectif du gouvernement, qui a présenté, lundi 24 septembre, le contenu du projet de loi de finances (PLF) pour 2019 et le détail des suppressions de postes envisagées dans la fonction publique d'État l'année prochaine. Après 1 600 postes en moins en 2018, le solde global des créations et des suppressions de postes s'élèvera en 2019 à *"- 4 164 emplois dont - 1 571 emplois pour l'État et - 2 593 dans les opérateurs"*, détaille le dossier de presse du projet de loi de finances. Pour rappel, fin août, l'exécutif avait tablé sur la suppression de 4 500 postes environ.

Ce solde net intégrera les créations de postes *"sur les priorités du gouvernement"* et notamment la création de 2 153 emplois au ministère de l'Intérieur (police, gendarmerie et sécurité civile), de 1 300 emplois au ministère de la Justice et de 466 emplois au ministère des Armées. *"Il résulte donc de suppressions nettes d'emplois à hauteur de - 8 412 emplois dans les autres ministères (- 5 694 emplois) et dans les opérateurs (- 2 718 emplois)"*, précise Bercy. Et d'ajouter que les efforts en matière d'emplois *"auront vocation à se renforcer dans les prochaines années et s'appuieront sur les résultats du processus de transformation Action publique 2022"*. Pour atteindre l'objectif de suppression de 50 000 postes dans la fonction publique d'État promis par le candidat Emmanuel Macron, le gouvernement aura en effet la charge d'accélérer la cadence d'ici à la fin du quinquennat. *"En 2020, le chiffre sera supérieur à 10 000"*, avait indiqué le Premier ministre, Édouard Philippe, dans une interview au *Journal du dimanche* le 26 août dernier.

Action et Comptes publics en tête

Dans le détail, les principaux contributeurs à la réduction des effectifs seront en ordre décroissant : le ministère de l'Action et des Comptes publics (- 1 947 emplois), le ministère de l'Éducation nationale (- 1 800 emplois), le ministère de la Transition écologique et solidaire (- 811 emplois), le ministère de

l'Économie et des Finances (- 280 emplois), le ministère des Solidarités et de la Santé (- 250 emplois), le ministère du Travail (- 233 emplois), le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (- 140 emplois), celui de l'Europe et des Affaires étrangères (- 130 emplois), celui de la Culture (- 50 emplois) et celui de la Cohésion des territoires (- 15 emplois).

Concernant les opérateurs, les suppressions de postes porteront notamment sur les opérateurs des ministères du Travail (- 1 385 emplois), de l'Action et des Comptes publics (- 336), de la Transition écologique et solidaire (- 267), des Solidarités et de la Santé (- 252), de l'Europe et des Affaires étrangères (- 166), de l'Agriculture et de l'Alimentation (- 137) et enfin de la Culture (- 110).

MINISTÈRES	État			Opérateurs			État et opérateurs	
	Schéma d'emplois (ETP)		Plafond d'emplois PLF 2019 (en ETP)	Schéma d'emplois (ETP)		Plafond d'emplois PLF 2019 (en ETP)	Schéma d'emplois (ETP)	
	LFI 2018 (format 2019)	PLF 2019		LFI 2018 (format 2019)	PLF 2019		LFI 2018 (format 2019)	PLF 2019
Action et comptes publics	-1 450	-1 947	124 973	-29	-336	1 195	-1 479	-2 283
Agriculture et alimentation	-130	-140	30 097	-95	-137	15 209	-225	-277
Armées	518	466	274 595	-6	-16	7 881	512	450
Cohésion des territoires	-15	-15	564	-8	-4	281	-23	-19
Culture	-110	-50	11 089	-110	-110	18 146	-220	-160
Économie et finances	-198	-280	12 801	-21	-30	4 852	-219	-310
Éducation nationale	0	-1 800	102 752	-13	-13	3 329	-13	-1 813
Enseignement supérieur, recherche et innovation	0	0	7 960	0	0	250 487	0	0
Europe et affaires étrangères	-100	-130	13 669	0	-166	6 530	-100	-296
Intérieur	1 420	2 153	287 771	57	125	2 662	1 477	2 278
Justice	1 000	1 300	86 629	0	0	617	1 000	1 300
Outre-mer	20	23	5 548	0	0	127	20	23
Services du Premier ministre	75	181	11 701	0	0	597	75	181
Solidarités et santé*	-258	-250	9 524	-272	-252	9 822	-530	-502
Sports	0	0	0	4	-2	604	4	-2
Transition écologique et solidaire	-828	-811	39 850	-496	-267	24 254	-1 324	-1 078
Travail	-239	-233	9 012	-347	-1 385	54 063	-586	-1 618
TOTAL Budget général	-295	-1 533	1 953 310	-1 336	-2 593	400 656	-1 631	-4 126
Contrôle et exploitation aériens	0	0	10 686	0	0	812	0	0
Publications officielles et information administrative	-29	-38	663				-29	-38
TOTAL Budgets annexes	-29	-38	11 349	0	0	812	-29	-38
TOTAL GÉNÉRAL	-324	-1 571	1 964 659	-1 336	-2 593	401 468	-1 660	-4 164

Le schéma d'emplois prévu à l'Etat en 2019 (en équivalent temps plein).

Source Bercy.

* Budget 2019 : le numérique gagne du terrain

Acteurs publics, 25 sept. 2018,

Alors que le projet de loi de finances pour 2019 prévoit la réduction d'un certain nombre de postes et de crédits afin de rééquilibrer le budget de l'État, les ressources affectées à la transformation numérique sont, elles, épargnées, et même renforcées.

Le numérique comme priorité budgétaire ? Dans le cadre du projet de loi de finances (PLF) pour l'année 2019, dévoilé le 24 septembre, l'État a réaffirmé sa volonté de pousser la modernisation de l'action publique par le numérique, notamment en orientant une partie des nouvelles ressources des armées, de la justice et de l'intérieur dans ce domaine.

Si tous les ministères ont été priés d'élaborer un plan de transformation numérique, en vue, notamment, d'atteindre l'objectif de 100 % de services publics numériques en 2022, le ministère des Armées a été le premier à déclencher son plan, en avril. Au titre du PLF 2019, le ministère devrait d'ailleurs pouvoir compter sur 450 emplois supplémentaires, notamment pour répondre à ses besoins dans *“les domaines du renseignement, de la cyberdéfense et du numérique”*. Début juillet, alors que la DSI du ministère se réorganisait en direction générale du numérique (DGNum), son patron, le vice-amiral Arnaud Coustillière, avait déjà annoncé à *Acteurs publics* le recrutement d'une dizaine de personnes au sein de la DGNum et d'une quarantaine d'autres au profit du centre d'appui aux systèmes d'information de la défense.

Pour rappel, la [loi de programmation militaire 2019-2025](#), promulguée le 14 juillet dernier, prévoit un certain nombre d'augmentation d'effectifs, en particulier dans la cyberdéfense et le numérique (+ 1 500 d'ici 2025) afin, notamment, de porter à 4 000 le nombre de “cybercombattants”.

Modernisation de la justice

La justice n'est pas en reste. Au total, le budget de la mission “Justice” augmentera en 2019 de 300 millions d'euros, après une précédente hausse de 3,9 % en 2018, en partie pour accueillir 1 300 nouveaux équivalents temps plein, sur un objectif de 6 500 sur cinq ans. Parmi eux, 80 seront exclusivement affectés à des missions relatives à la transformation numérique du ministère, et ce après une précédente augmentation, l'année passée, de 50 équivalents temps plein dans le domaine. Le secrétariat général table ainsi sur un total de 240 créations de postes avant la fin du quinquennat.

D'un point de vue financier, les crédits informatiques du ministère recevront un coup de pouce de 36 millions d'euros, afin *“d'améliorer les outils de travail des juridictions au quotidien et de dématérialiser davantage les procédures”*, est-il précisé dans le descriptif du projet de loi de finances. Le ministère s'est en effet engagé dans un vaste programme de dématérialisation, à commencer par celle de la procédure pénale, et prévoit la création d'un dossier judiciaire numérique comprenant le pénal et le civil.

Poursuite de la transformation de l'action publique

Quant au ministère de l'Intérieur, il bénéficiera de 26 millions d'euros supplémentaires. Dont une partie servira au déploiement d'outils numériques mobiles comme les tablettes. Les crédits du programme *“Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur”*, augmenteront, eux, de 10 %, *“pour financer l'aménagement du troisième site immobilier de la DGSI et engager deux chantiers informatiques significatifs : le réseau radio du futur et un plan de sécurisation des systèmes d'information ministériels”*.

Tous les ministères n'ont pas vu leurs moyens directement augmenter pour mener à bien leur transformation numérique. Toutefois, afin d'accompagner la numérisation de l'action publique, le gouvernement a lancé, en 2018, un fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP) doté d'une enveloppe de 700 millions d'euros sur cinq ans. Le programme devrait s'accélérer par rapport à 2018 avec la mise à disposition de 50 millions d'euros supplémentaires en 2019 pour financer de nouveaux projets soumis par des administrations souhaitant démarrer des chantiers numériques permettant de générer, à terme, des économies significatives.

Augmentation de moyens pour l'Anssi et la Cnil

En plus de nouveaux pouvoirs réglementaires qui devraient lui être conférés par la loi de programmation militaire 2019-2025 [pour faire face à une menace cyber toujours plus forte](#), l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (Anssi) devrait également voir ses moyens humains et financiers augmenter. Après un précédent renforcement de leurs moyens en 2018, le cybergendarme de l'État et le Groupement interministériel de contrôle, l'organisme d'écoutes téléphoniques du Premier ministre, pourront compter sur 57 nouveaux emplois (+ 40 emplois prévus en 2018) et sur 13 millions d'euros supplémentaires (+ 6 millions en 2018) hors dépenses de personnel. Ces nouveaux crédits devront notamment permettre de financer *“les évolutions à venir sur le réseau interministériel de communication utilisé dans la gestion des crises et les échanges sécurisés entre les plus hautes autorités”*.

De son côté, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) doit elle aussi composer [avec toujours plus de missions](#) et des moyens plus limités. Alors que ses pouvoirs de sanction et de contrôle ont été élargis en juin par la révision de la loi Informatique et Libertés de 1978 afin de lui permettre de veiller à la bonne application des nouvelles règles européennes relatives à la protection des données personnelles (le RGPD), ses effectifs restaient sensiblement les mêmes que l'année passée. À titre d'exemple, entre 2008 et 2017, la Commission a multiplié par 10 le nombre de ses décisions, alors que sa masse salariale n'a pas même doublé. Et depuis l'entrée en application du RGPD, le nombre de plaintes déposées auprès de la Cnil a pratiquement doublé par rapport à la même période en 2017. Pour empêcher la surchauffe, le gouvernement prévoit de lui octroyer 15 postes supplémentaires en 2019.

► RETRAITE

*** Réforme des retraites : les syndicats dubitatifs après leur consultation**

La Gazette, Publié le 25/09/2018

Le Haut-Commissariat à la réforme des retraites fera, le 10 octobre, un bilan d'étape de la concertation avec les partenaires sociaux. Si les sujets propres à la fonction publique ne sont pas officiellement à l'ordre du jour, ils affleurent inévitablement dans les discussions. Des discussions qui laissent les organisations syndicales dans l'expectative. L

Le 10 octobre prochain, Jean-Paul Delevoye, le haut-commissaire à la réforme des retraites, réunira toutes les organisations syndicales et patronales représentatives. Objet de la rencontre : dresser un « bilan collectif » de la première phase de rencontres bilatérales qui se sont déroulées depuis avril dernier.

Une consultation des partenaires sociaux qui vise, explique-t-on au haut-commissariat, à définir « les principes qui devraient guider la construction de ce nouveau système et la solidarité qu'il devrait garantir à tous les Français ». Lors de la réunion du 10 octobre, le calendrier et les modalités de la

deuxième séquence de concertation seront également annoncés.

► ACCES A L'INFORMATION

* Opération nettoyage sur le site des circulaires

Acteurs Publics, 24 sept. 2018,

Le 1^{er} juillet dernier, le site Circulaire.gouv.fr a perdu plus de 73 % de ses documents, rapporte la direction de l'information légale et administrative (Dila). Objectif : simplifier la norme.

Un véritable coup de karcher. Près des trois quarts des circulaires présentes, au 1^{er} juillet, sur le site Circulaires.gouv.fr en ont été retirées. Sur les 38 842 circulaires enregistrées initialement à cette date, “seules un peu plus de 10 500 ” sont ainsi désormais accessibles en ligne, relate la direction de l'information légale et administrative (Dila) sur son site Internet.

“Dans un objectif de simplification de la norme, entre le 1^{er} mars et le 30 juin, les ministères ont été invités à actualiser l'ensemble de leurs circulaires ou instructions adressées aux services et aux établissements de l'État, précise la direction dans un post publié le 13 septembre. Ces opérations ont consisté pour les départements ministériels à confirmer pour chaque circulaire l'état de vigueur ou à les archiver et à convertir au besoin les fichiers en PDF texte pour les rendre plus facilement exploitables.”

Des archives à rechercher

Supprimées du site de diffusion dédié, les circulaires “non conformes au format ou non actualisées” n'ont pas disparu totalement pour autant, mais ont été “automatiquement archivées” le 1^{er} juillet, ajoute la Dila.

Pour retrouver ces circulaires et instructions, le blog d'information juridique dénommé “Précisément” propose [plusieurs solutions pratiques](#) : l'archive *open data* sur la plate-forme d'Etalab Data.gouv.fr (“Pas si vous êtes pressé”, est-il précisé), les bulletins officiels des ministères, les bases de données des éditeurs juridiques ou une recherche “à la main” via des plates-formes d'archivage du Web. À vos claviers donc.

3) REGARDS VERS LA FPT

* L'augmentation du temps de travail des agents territoriaux sera actée en 2019 par la loi

Acteurs publics, 27 sept. 2018,

Alors que la loi permet encore aux collectivités de conserver leurs régimes de travail plus favorables que la durée légale de travail de 1 607 heures par an, à condition qu'ils aient été mis en place avant 2001, le gouvernement a prévu une réforme législative pour aligner le régime des fonctionnaires territoriaux sur les 1 607 heures. Objectif : économiser 32 000 emplois en équivalents temps plein.

Le gouvernement souhaite augmenter le temps de travail des fonctionnaires des collectivités territoriales pour le hisser au niveau fixé par la loi sur les 35 heures, soit 1 607 heures annuelles, a-t-on appris mercredi 27 septembre de source gouvernementale. “*C’est arbitré*”, a assuré un membre de l’exécutif, alors que la loi permet aujourd’hui aux collectivités de conserver leurs régimes de travail plus favorables que la durée légale de travail de 1 607 heures par an, si lesdits régimes ont été mis en place avant 2001.

La fin de cette dérogation doit figurer dans le projet de loi de réforme de la fonction publique prévu au premier semestre 2019, “*un calendrier tenable et qui sera tenu*”, précise-t-on à Bercy.

Sur un échantillon de 103 collectivités locales contrôlées, la Cour des comptes observait, dans un rapport de 2016, un temps de travail théorique moyen de 1 562 heures par an. Dans “*seulement 20 % de ces collectivités*”, la durée de travail était “*alignée sur la durée réglementaire*”, soulignait-elle.

Dégager 32 000 équivalents temps plein

L’alignement à la hausse du temps de travail des fonctionnaires territoriaux doit permettre de dégager l’équivalent de 32 000 emplois en équivalents temps plein (ETP), explique-t-on de source gouvernementale. L’exécutif est toutefois bien conscient que le niveau théorique de 1 607 heures annuelles ne sera pas atteint, puisque certains fonctionnaires territoriaux font des heures de nuit ou travaillent les week-ends, ce qui leur donne droit à un temps de travail réduit.

Un rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, conduit par le maire de Sceaux, Philippe Laurent (UDI), préconisait en 2016 de “*mettre fin au maintien de régimes dérogatoires à la base légale de 1 607 heures*”. Le gouvernement envisage par ailleurs d’harmoniser les règles sur les congés pour événements familiaux (mariage, décès...), qui varient beaucoup d’une collectivité à l’autre, en fixant un “*barème unique*”.

Piste abandonnée

Autre piste un temps examinée et finalement abandonnée : la fin de la “*journée du maire*”, ces congés accordés à la discrétion de l’employeur dans certaines collectivités locales. L’exécutif ne souhaite pas susciter de débats régionalistes et attiser des revendications autonomistes dans les départements ou régions qui disposent de statuts particuliers, comme les collectivités de tradition concordataires, explique-t-on.

D’ici 2022, le gouvernement vise 70 000 suppressions de postes d’agents territoriaux pour atteindre son objectif de 120 000 postes supprimés dans la fonction publique à la fin du quinquennat.

*** Un moteur de recherche spécialisé pour les acteurs publics**

Acteurs Publics, 20 sept. 2018,

L’association Villes Internet s’est associée à l’entreprise Qwant pour lancer Elunum, un moteur de recherche destiné aux acteurs publics. Sécurité des requêtes et pertinence des résultats ont guidé la fabrication de ce moteur de recherche alternatif.

Effectuer une recherche sur Internet lorsque l’on est un élu ou un agent public peut comporter son lot de frustrations. Entre le manque de pertinence des résultats et la crainte de voir ses recherches traquées, recourir à un moteur de recherche standard ne fournit pas toujours l’expérience la plus fluide

ni la plus satisfaisante. Pour y remédier, l'association Villes Internet, à l'origine du label du même nom, et l'entreprise française Qwant, à l'origine du moteur de recherche du même nom, ont mis au point, à travers un partenariat non financier, un tout nouveau moteur de recherche gratuit, baptisé [Elunum](#). Rien, en apparence, ne change dans son utilisation. À côté des résultats de requêtes, on trouve toutefois aussi une indexation des réseaux sociaux et un filtre d'actualité, toujours en lien avec le sujet de la recherche.

Pertinence, neutralité et confidentialité

À l'origine de ce moteur de recherche, *“il y avait un besoin, celui de pouvoir utiliser des informations fiables pour travailler et organiser la vie publique, notamment au service des élus et agents territoriaux, de le faire dans des conditions de sécurité des données et sans publicités”*, résume Florence Durand-Tornare, déléguée générale de Villes Internet. L'ambition première était de proposer une solution de recherche d'information fiables et pertinentes au regard de l'activité des acteurs publics.

“Les moteurs de recherche généralistes sont souvent mal adaptés aux usages des élus ou agents publics territoriaux, explique le directeur général adjoint de Qwant, Jean-Baptiste Piacentino, parce qu'ils proposent des résultats très généralistes qui ne répondent pas à leurs problèmes spécifiques.” Mais aussi parce que ces moteurs ne respectent pas la vie privée de leurs utilisateurs. *“Chacun utilise son compte personnel pour faire des recherches à des fins professionnelles et inversement”*, déplore le directeur adjoint, *“alors qu'il semble inconcevable que l'on puisse mélanger les deux sujets et en particulier utiliser les données liées à l'exécution d'un service public à des fins commerciales”*. Ainsi, en plus de ne collecter aucune donnée de navigation sur ses utilisateurs comme c'est déjà le cas du moteur généraliste de Qwant, Elunum ne propose aucune publicité.

Un moteur spécialisé

Pour fabriquer ce nouveau moteur de recherche, Villes Internet a compilé une base de 30 000 “sources de confiance”, soit autant de sites Internet jugés fiables et pertinents pour les acteurs publics. L'indexation du moteur privilégie ainsi les sites du gouvernement, des lieux publics, des collectivités locales, des associations d'intérêt général, des plates-formes *open data* ou encore des pages personnelles des élus. Le tout afin de *“discriminer les informations commerciales des non commerciales et de mettre en valeur les sources publiques ou universitaires”*, précise la déléguée générale.

L'objectif est de permettre à un agent territorial ou à un élu d'obtenir des réponses très ciblées. *“Si un agent fait une recherche sur les gens du voyage [sur un moteur généraliste, ndlr], il va obtenir de nombreux résultats d'actualité, mais peu d'informations spécifiques sur les droits et devoirs de sa collectivité, ou ceux de la communauté des gens du voyage”*, illustre le directeur général adjoint de Qwant.

Sur un moteur généraliste, l'agent ne va pas non plus pouvoir identifier facilement ce qui se fait sur un sujet en particulier dans les autres collectivités, comme le plan local d'urbanisme ou l'assainissement de l'eau, et s'en inspirer. De même, les créateurs d'Elunum ont mis l'accent sur la remontée de certaines informations, telles que les délibérations des conseils locaux, habituellement reléguées en bas de page, faute d'un référencement avantageux.

Perspectives d'évolution

Le produit actuel se situe quelque part entre une phase de test et un véritable lancement officiel. Depuis le 28 août et sa présentation au salon RuraliTIC, il est bel et bien accessible et utilisable, mais sa forme n'est pas complètement arrêtée. Si le socle de base, avec ses algorithmes de recherche et de tri et son système de protection, est opérationnel, des modifications pourraient être apportées. *“À ce stade, les sources sont plutôt nationales, et nous travaillons sur le géocentrage pour apporter des réponses en fonction de la localisation”*, imagine par exemple Florence Durand-Tornare. Chez Qwant, on envisage déjà de développer toute une série de services à valeur ajoutée, comme un système d'alerte ou de la veille personnalisée, bien que la priorité soit d'abord de voir si le moteur trouve son public.

Le service est aujourd'hui totalement gratuit et devrait le rester pour un bon moment, mais ses initiateurs n'écartent pas pour autant de futurs modèles payants, selon que les services associés se diversifient, ou qu'il leur soit demandé de répondre à des demandes particulières, comme la thématisation des résultats. Sur la page du moteur, possibilité est également donnée aux utilisateurs d'exprimer leurs retours d'expérience et de proposer des pistes d'amélioration ou d'évolution.

Basculement sur Qwant

Pour l'heure, aucune organisation n'a déclaré avoir adopté Elunum. Mais Florence Durand-Tornare se veut confiante et dit avoir reçu des retours unanimement positifs de la part des élus, de même que des demandes d'évolutions thématiques ou relatives à l'installation du moteur. Un département a d'ores et déjà fait part de sa volonté de basculer sur Elunum, et des discussions sont engagées avec d'autres collectivités.

Plus généralement, les administrations publiques sont de plus en plus nombreuses à adopter Qwant pour des besoins de neutralité et de confidentialité. Après que certains services des ministères de l'Éducation nationale et de l'Intérieur ont abandonné Google, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) puis France Télévisions ont annoncé, en juillet, à quelques semaines d'intervalle, leur basculement vers le moteur de recherche de l'entreprise française.

*** L'absentéisme progresse dans la fonction publique territoriale**

8,34 c'est le taux d'absentéisme pour l'année 2017 dans la fonction publique territoriale, en hausse de 0,24 point.

*** Dans l'Est, les référents déontologues des centres de gestion œuvrent en réseau**

La Gazette- Publié le 31/08/2018

Les référents déontologues des centres de gestion du Grand-Est et de Bourgogne-Franche-Comté ont esquissé plusieurs axes de réflexion à l'occasion d'un premier séminaire le 30 août à Villers-lès-Nancy (Meurthe-et-Moselle) : Comment appréhender les signalements émis par les lanceurs d'alerte ? Quelle publicité donner aux avis rendus ? Comment mieux faire connaître leur fonction auprès des agents ?

Les huit référents déontologues recrutés par les centres de gestion de la fonction publique territoriale (CGFPT) du Grand-Est et de Bourgogne-Franche-Comté ont choisi d'œuvrer en réseau pour renforcer leur indépendance. Nommés au printemps 2018, ces magistrats administratifs, universitaire, administrateur territorial, ainsi que leurs assistants se sont réunis le 30 août dernier à Villers-

lès-Nancy (Meurthe-et-Moselle). Un séminaire organisé à l'initiative de Michel Lorentz, président l'interrégion « Est » qui regroupe les 18 CGFPT des deux régions.

Confronter les points de vue

A l'instar de Daniel Giltard, conseiller d'Etat honoraire et référent déontologue pour les CGFPT de Meurthe-et-Moselle, Meuse, Haute-Saône et Vosges, les référents déontologues estiment important « de confronter les points de vue comme cela se pratique dans l'administration générale ».

Ils ont identifié trois principaux axes de travail. Le premier concerne les demandes les plus complexes, à l'image des signalements émis par les lanceurs d'alerte. « Nous sommes susceptibles d'être confrontés à des problématiques difficiles à appréhender pour un seul référent. C'est pourquoi, nous allons étudier la possibilité juridique d'instaurer une collégialité interrégionale pour discuter d'un avis », détaille Daniel Giltard. Un corpus déontologique pourrait également être créé au sein de l'interrégion Est.

Mission étendue aux élus locaux

Le deuxième enjeu porte sur la publicité des avis, dans la mesure où les saisines peuvent porter sur des problématiques identiques notamment en matière de cumul d'activités. Danièle Mazzega, un des trois référents déontologues recrutés par les CGFPT du Doubs, du Jura, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin précise que « l'ensemble de nos avis sont d'ores et déjà rendus publics de manière anonyme sur le site internet (<http://deontologue-alsace-fcomte.fr/>) du référent déontologue. ».

Enfin, les référents déontologues éprouvent le besoin de mieux faire connaître leur fonction auprès des agents territoriaux. Cette volonté s'est traduite par l'organisation d'une conférence de presse à l'issue de leur premier séminaire.

A noter que le CGFPT de Meurthe-et-Moselle envisage d'étendre parallèlement la mission du référent déontologue aux élus du département, à la demande de ces derniers. Une charte déontologique est en cours d'adoption par les conseils municipaux adhérents.

4) REGARDS VERS LA FPH

*** Axes prioritaires 2019 pour le développement des compétences des personnels des établissements relevant de la fonction publique hospitalière**

L'instruction du 16 juillet 2018, mise en ligne le 2 août 2018, adressée pour mise en œuvre aux directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, établit les axes prioritaires 2019 pour le développement des compétences des personnels des établissements relevant de la fonction publique hospitalière. Ces orientations de formation s'inscrivent dans le contexte de la stratégie nationale de santé, de la stratégie de transformation du système de santé pour 2018-2022 et de la transformation de l'offre médico-sociale en faveur des personnes en situation de handicap.

[Instruction DGOS/DGC du 16 juillet 2018 relative aux orientations retenues pour 2019 en matière de développement des compétences des personnels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#)

* Hôpital : Emmanuel Macron veut en finir avec une “administration de gestion”

Acteurs Publics, 18 sept. 2018,

Lors de la présentation de la stratégie gouvernementale de réforme du système de santé, mardi 18 septembre, le président de la République a estimé qu’il fallait améliorer l’organisation des hôpitaux. Objectif : promouvoir un cadre favorisant “le sentiment d’appartenance à un collectif”.

Il faut responsabiliser et revaloriser les personnels soignants. C’est le *credo* qu’a affiché le président de la République, Emmanuel Macron, lors de son discours de présentation de la réforme du système de santé, mardi 18 septembre.

“Accroître la qualité de l’accès aux soins, c’est aussi permettre aux personnels soignants de retrouver un environnement de travail apaisé et une juste revalorisation de leur travail, singulièrement à l’hôpital”, a expliqué le chef de l’État. Et d’ajouter qu’il est nécessaire de “s’interroger sur les conditions d’exercice des personnels hospitaliers pour redonner du sens à leurs missions et des perspectives à leurs carrières”.

En ce sens, le président de la République a annoncé que les conditions d’emploi en seconde partie de carrière feraient prochainement l’objet d’une concertation spécifique, mais aussi qu’un “effort indemnitaire” serait mis en œuvre “en particulier” pour les assistantes sociales exerçant en établissement d’hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad).

Responsabiliser les personnels

Les choses “doivent aussi être plus claires dans l’organisation de l’hôpital” dans le but de promouvoir un cadre favorisant “le sentiment d’appartenance à un collectif”, a ajouté le chef de l’État.

“En écoutant des personnels soignants, j’ai été frappé : ils ont le sentiment d’avoir été un peu dessaisis de l’évolution de l’hôpital durant ces dernières années, comme on a éloigné les décisions du niveau le plus proche des patients”, a-t-il poursuivi. L’occasion pour le chef de l’État d’évoquer une “administration de gestion qui a parfois éloigné ou déresponsabilisé des personnels de santé”. Pour y remédier, l’exécutif entend notamment “remettre le médecin au cœur de la gouvernance” et du pilotage stratégique. “Mais responsabiliser les praticiens nécessite qu’ils se sentent parties prenantes, a souligné Emmanuel Macron. Des représentants des communautés professionnelles territoriales de santé intégreront le conseil de surveillance de leurs centres hospitaliers.”

400 millions d’euros en plus l’année prochaine

Les crédits de l’assurance maladie – Objectif national des dépenses d’assurance maladie (Ondam) – augmenteront de 2,5 % en 2019, soit près de 400 millions d’euros supplémentaires. Le plan “Ma Santé 2022” présenté par Emmanuel Macron sera au total doté d’un budget de 3,4 milliards d’euros d’ici 2022. Dans le détail, 1,6 milliard d’euros sera consacré à “la structuration des soins dans les territoires”, 920 millions à l’investissement hospitalier, 500 millions à la transformation numérique et 420 millions à “l’évolution des métiers et des formations”. Une rallonge financera aussi la création de 4 000 postes d’assistants censés décharger les médecins des tâches administratives et de certains actes simples.

5) REGARDS VERS LE PRIVE

* Secteur privé : « l'observatoire du burn out », une démarche inédite menée par le groupe Solvay

Source Vision RH

Dans un contexte de transformation des métiers et organisations, mais aussi de performance, de productivité et de rationalisation des emplois, le **syndrome d'épuisement professionnel** touche de plus en plus de personnes. Même si nombre d'entreprises ont mis en place un **plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)**, la prise en charge des salariés s'avère être complexe notamment car, selon une **étude récente**, 40 % n'ont pas conscience d'être en situation de risque. À l'initiative conjointe de son **directeur des relations sociales** (et ancien président de l'ANDRH) et du médecin coordinateur, le groupe franco-belge a créé le premier « observatoire international du burn out ».

Un travail de recensement a permis de déterminer qu'ils étaient deux fois plus nombreux (33 cas en 2016 pour 6 500 employés dans les deux pays) et entraînaient des arrêts beaucoup plus longs que les accidents physiques. Ils doivent donc être traités comme ces derniers. Les soixante plus hauts dirigeants ont été sensibilisés lors de leur réunion annuelle à Bruxelles avec la prise de parole d'un **expert reconnu**. Un plan de formation pour les managers de tous les niveaux hiérarchiques a ensuite été lancé.

Fort de premiers résultats positifs, le groupe vient d'acter le **déploiement de ce dispositif** sur l'ensemble de ses implantations au niveau mondial.

6) REGARDS VERS L'EUROPE (et au-delà...)

* Nuages de talents, nouvelle plateforme mobilité de l'administration fédérale canadienne

Vision RH – DGAFP – sept 2018

Afin de dynamiser la mobilité au sein des emplois proposés par le gouvernement fédéral, le « **Nuage de talents** », développé par une équipe projet interne, se présente comme un répertoire massif de talents préqualifiés, de haute qualité et intersectoriels, permettant une sélection et une embauche pour des projets particuliers dans un délai maximum de 30 jours, soit quatre à cinq fois plus rapidement que pour les procédures actuelles

* Pourquoi l'OCDE propose de récompenser l'ambition et le talent des agents publics

Acteurs publics, 10 sept. 2018,

L'organisation internationale soumet à consultation publique un projet de recommandation pour réformer les fonctions publiques de ses 36 États membres selon des grands principes tels qu'une plus grande individualisation des parcours des agents, une meilleure prise en compte de

leurs performances, la promotion des mobilités et, plus largement, une gestion de long terme associant RH et trajectoires budgétaires. Une source d'inspiration pour la France.

Dans un projet de recommandation ouvert à consultation publique jusqu'au 14 septembre, l'OCDE recommande à ses 36 pays membres d'investir *"dans les aptitudes de (leur) fonction publique"*. L'objectif de l'Organisation de coopération et de développement économiques : insister sur les valeurs et les méthodes qui, en matière de ressources humaines, peuvent favoriser l'efficacité du secteur public. *"De nombreux pays qui ont initié des transformations structurelles profondes de leurs secteurs publics ont oublié l'importance du facteur humain dans la réussite d'une réforme, explique à Acteurs publics Daniel Gerson, chef de projet "emploi et gestion publique" à l'OCDE. Le capital humain est trop souvent abordé comme un coût. C'est pourtant en revalorisant les capacités et les compétences au sein de la fonction publique et en appréhendant la gestion des personnels comme une partie de la solution que les États seront plus innovants et plus efficaces."* Voilà pour le constat.

Sur la méthode, un groupe de travail dédié a planché sur le projet de recommandation en lien avec les administrations en charge de la fonction publique dans chaque pays membre – la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour la France. Ce projet s'enrichira des contributions de tout celles et ceux qui voudront s'exprimer : patrons et cadres d'organisations publiques, fonctionnaires, citoyens... *"Tous les avis sont les bienvenus, précise Daniel Gerson, d'acteurs publics comme d'usagers."* Une nouvelle version sera ensuite soumise au comité de gouvernance de l'OCDE avant la fin de l'année avant son adoption par le conseil de l'institution, au sein duquel siègent les ambassadeurs de chaque pays membre. Les États auront ensuite trois ans pour la décliner de manière concrète.

"Force morale" des recommandations de l'OCDE

Des recommandations qui ne seront pas juridiquement contraignantes *"mais la pratique leur confère une grande force morale"*, prévient l'OCDE sur son site officiel, car elles représentent *"la volonté politique des membres qui y ont adhéré"*. En clair, l'Organisation scrutera leur mise en œuvre ou non, notamment via l'élaboration d'indicateurs de performance, et rendra compte des avancées de chacun. *"Les principes défendus pourront se décliner selon l'organisation de chaque secteur public"*, indique Daniel Gerson. Les pays développés, estime l'expert de l'OCDE, ont instauré des systèmes, voilà des décennies, qui répondaient aux défis et aux problèmes qui se posaient alors. Et si ces défis ont bien sûr évolué, les systèmes n'ont, eux, guère évolué dans leurs approches organisationnelles.

Un document qui, sur le fond, ne devrait pas déplaire au gouvernement français tant certaines de ses dispositions rejoignent les principes de la réforme de notre fonction publique lancée en février dernier par le Premier ministre, Édouard Philippe, lors du premier – et dernier à ce jour – comité interministériel de la transformation publique. Quand la France entend basculer d'une gestion de masse vers une gestion individualisée des agents publics et mieux récompenser leur mérite individuel, l'OCDE souligne ainsi la nécessité *"d'évaluer, récompenser et reconnaître les performances, le talent et l'ambition"* des personnels publics. Et cela en s'appuyant davantage sur l'évaluation *"de l'individu, de l'équipe et de l'entité"* en fonction d'indicateurs et d'objectifs cohérents *"ayant fait l'objet d'un accord et régulièrement révisés"*. Il convient, prolonge l'organisation internationale, de récompenser les bonnes performances et *"de corriger les performances mauvaises ou médiocres"*.

Une mobilité = une promotion ?

OCDE et gouvernement français se rejoignent encore pour défendre une gestion RH déconcentrée au plus près de la décision. Pour l'Organisation, il faut ainsi dépasser une gestion RH centrale et uniforme en concédant *"une marge de manœuvre appropriée à chaque organisme et à chaque*

ministère ou supérieur hiérarchique afin qu'ils puissent adapter leur gestion des ressources humaines à leurs objectifs stratégiques propres". Même similitude sur le fond en matière de mobilité interne ou public-privé. L'OCDE suggère d'instaurer des cadres communs pour recenser les compétences transversales requises au sein des différents versants des secteurs publics – des cadres de compétences communs que préconisaient le rapport Pêcheur en 2013 et jamais vraiment mis en œuvre.

L'Organisation propose d'encourager les missions de court et moyen termes au sein du secteur public comme à l'extérieur pour favoriser l'échange d'informations et conseille de considérer la mobilité "comme un atout pour des promotions au mérite et transparentes, surtout les promotions à un poste de haut niveau". Une mobilité = une promotion ? L'administration française en est à des années-lumière, directeurs, cadres, syndicats et agents s'accordant à dire que les retours de mobilité dans l'administration d'origine y sont très, très, très mal accompagnés.

Parmi les autres sources d'inspiration RH défendues par l'OCDE : la recherche, lors d'un recrutement ou d'une promotion, d'un équilibre entre aptitudes comportementales, compétences de gestion et compétences spécialisées en tenant compte de l'évolution de la nature du travail. L'OCDE insiste par ailleurs sur l'impérieuse nécessité d'une gestion RH de long terme, stratégique et systématique. Une démarche holistique prenant en compte le recrutement, la formation, la gestion des talents ou les mobilités et reconversions, et qui serait coordonnée "aux processus de planification stratégique", particulièrement l'élaboration des projets de loi de finances. Gérer la fonction publique sur le long terme en l'associant très étroitement, tout en la mettant sur le même plan que la gestion annuelle comptable et budgétaire : voilà l'une des conditions du succès. Sinon LA condition.

* Quelles modalités pour le recrutement des agents publics dans les différents pays ?

vision RH – DGAFP – sept 2018

En France, même si de nouveaux modes d'accès ont été mis en place au cours des dernières années (PACTE, apprentissage), le recrutement se fait en principe par concours, et ce quelle que soit la catégorie d'emploi.

Mais qu'en est-il dans les autres pays ?

Qu'il s'agisse de fonctions publiques de carrière ou d'emploi, d'états centralisés ou de fédérations, on constate une grande diversité des modes de recrutement mis en place par les Administrations, avec une autonomie plus ou moins importante donnée aux services employeurs. L'Espagne et l'Italie recrutent leurs agents majoritairement par concours. Dans ce second pays, le maintien de cette méthode a été la contrepartie des importantes réformes statutaires qui ont été menées (85 % des personnels sont aujourd'hui contractuels de droit privé). L'Allemagne (et, sur un modèle proche, l'Autriche et les Pays-Bas) ainsi que le Royaume-Uni (ou le Danemark et la Finlande) recrutent quasi exclusivement par sélection sur dossier et entretien individuel, y compris pour les embauches en nombre. Le recrutement y est extrêmement décentralisé et, en fonction des ressources dont ils disposent, les services organisent eux-mêmes leurs procédures ou délèguent à des bureaux de mutualisation comme le Bundesverwaltungsamt en Allemagne ou Palkeet en Finlande, voire à des prestataires externes au Pays-Bas ou au Royaume-Uni. Plusieurs pays ont mis en place un système « mixte ». C'est le cas de la Belgique qui recrute par concours au niveau local et sur dossier et entretien au niveau fédéral. Il en est de même pour la Suède qui organise des concours pour les fonctions d'encadrement et recrute sur dossier et entretien pour les autres postes.

En **Irlande**, les candidats aux emplois publics passent un examen de sélection organisé par le service central de recrutement (**PAS**). À **Malte**, cela se déroule en deux temps : sélection sur dossier, puis concours. En **Grèce**, le recrutement peut se faire par l'un des deux modes, voire également par un collège de pairs constitué de fonctionnaires exerçant dans l'administration. Si le diplôme reste un élément central de la participation à une procédure de recrutement, on note une réelle tendance à la **professionnalisation** des épreuves de sélection (au Portugal, et prochainement en Italie), à une prise en compte des compétences personnelles (**Success Profiles** au Royaume-Uni) ou de l'expérience acquise dans le secteur privé sous forme d'ancienneté pour un reclassement (**Quereinsteiger** en Allemagne).

C'est dans cette dynamique que s'inscrit la **réforme de l'administration luxembourgeoise** : elle a présenté, le 1er juillet dernier son nouvel « **examen-concours** ». La première partie, organisée par la Fonction publique, comporte les épreuves de connaissances académiques et la seconde, organisée par le ministère, est dédiée à l'examen des aptitudes professionnelles. Même si l'ensemble des États garantissent à tous les citoyens **l'égalité d'accès à l'emploi public**, on observe, qu'en dehors de nos frontières, le mode de recrutement a aussi fait l'objet d'évolutions pour s'adapter aux nouveaux besoins et à des contraintes budgétaires. Pour cette raison, il s'avère, de plus en plus souvent, être déconnecté du **statut ou type d'emploi** dont bénéficiera l'agent lorsqu'il intégrera la Fonction publique.

*

**

AGENDA :

* **la troisième édition des Rencontres de Vigie (revue juridique de la DGAFP).**

Ce colloque aura lieu le **mardi 13 novembre 2018 de 14h30 à 18h00**, au Centre de conférences Pierre Mendès France, 139 rue de Bercy à Paris 12^e, sur le thème « **Les conflits d'intérêts dans la fonction publique, une nouvelle approche déontologique** ». Labellisé par l'Ecole du management et des ressources humaines (EMRH), il abordera deux thématiques, sous la forme de deux tables rondes incluant des intervenants de haut niveau. La première table ronde traitera du renforcement des règles déontologiques pour prévenir les conflits d'intérêts dans la fonction publique. La deuxième table ronde abordera le sujet des conflits d'intérêts au regard de la nouvelle procédure de signalement des alertes et de l'évolution de la culture administrative. Un panorama complet de l'actualité jurisprudentielle sera également présenté par un membre du Conseil d'Etat.

Le nombre de places étant limité, n'attendez pas pour vous **[inscrire en ligne](#)** et consulter le **[programme prévisionnel](#)**.

* **La Semaine de l'innovation publique**

Vous êtes un agent public ? Vous ou vos équipes avez mené une initiative innovante dans votre administration ? Profitez de la 5^e édition de la **Semaine de l'innovation publique**, du 19 au 25 novembre, pour organiser un événement dans votre région et valoriser votre innovation.

État, opérateurs publics et collectivités territoriales se rassemblent lors de cet événement national pour montrer que l'innovation rythme la transformation de l'action publique. Ce rendez-vous permet de **démontrer aux usagers** ce que l'administration fait de plus novateur en matière de services publics **et de construire avec eux et vos collègues de nouvelles solutions pour améliorer les services publics**. Barcamp, hackathon, atelier de coconstruction, sprint créatif, conférence, ayant d'évènements à créer et faire connaître.

Voir [Le portail de la modernisation de l'action publique](#)

Et la boîte à outils en ligne

*** Rendez-vous de l'Emploi et de la Mobilité Grand Est, 2ème édition !**

15 NOV.18
9H30 > 17H30

RENDEZ-VOUS EMPLOI et MOBILITÉ
de la **FONCTION PUBLIQUE**

STANDS EMPLOYEUR | INFORMATIONS RH | CONSEILS | TABLES RONDES

Ouvert sur inscription : www.eventbrite.com
Et pour plus d'informations : www.csf.fr/rdv-mobilite

CENTRE DES CONGRÈS LE CAPITOLE
66, av. du Président Roosevelt - 51000 CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE

BIBLIOGRAPHIE :

*** Rappel des guides existant sur le portail de la Fonction Publique :**

- [Guide pour le déploiement du SI du compte personnel de formation dans la fonction publique.- Fascicule 1 : la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation](#)
- [Commission de déontologie de la fonction publique. Accès des agents publics au secteur privé. Rapport d'activité 2016](#)
- [Le Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État \(édition 2017\)](#)
- [Le compte personnel de formation : guide de mise en oeuvre du CPF des agents publics de l'Etat \(édition 2017\)](#)
- [L'apprentissage dans la fonction publique de l'État \(édition 2017\)](#)
- [L'action des PFRH \(avril 2017\)](#)

- [Répertoire interministériel des métiers de l'État \(édition 2017\)](#)
- [Guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État \(2016\)](#)
- [Bilan de la déconcentration des actes de gestion \(2016\)](#)
- [Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines](#)
- [Guide télétravail : guide d'accompagnement de la mise en 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](#)

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