



LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES



Plate-forme RH

VEILLE RH-N°10 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – octobre 2018

I) VEILLE JURIDIQUE.....	4
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES.....	4
• Les dispositions applicables aux agents publics dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.....	4
• Expérimentation pendant cinq ans d'un concours externe spécial d'entrée à l'École nationale d'administration réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat – décret n° 2018-793 du 14 septembre 2018.....	7
• Modification des modalités de mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » dans le cadre du versement de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée.....	7
• Le statut des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État change.....	8
2) JURISPRUDENCE.....	9
• Une circulaire, émanant d'un ministre, fixant les conditions de présentation d'une demande d'utilisation d'un DIF, relève de ses prérogatives d'organisation des services.....	9
• Le taux global d'invalidité ne s'arrondit pas, en l'absence de règles le permettant.....	9
II) VEILLE DOCUMENTAIRE.....	10
1) LES BRÈVES.....	10
• Communication de M. Olivier Dussopt Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics.....	10
• Rapport d'évaluation du congé de paternité par l'IGAS.....	11
• La reconnaissance de la maladie professionnelle par l'accident de service.....	11
• Le Bilan du fonds d'innovation RH.....	12
• Fonction publique : les femmes enceintes bientôt exonérées de jour de carence.....	12
• Une plaquette sur l'engagement syndical dans la fonction publique.....	12
• Comment le don de jours de repos aux proches aidants est élargi.....	12
• DIALOGUE SOCIAL : Rendez-vous salarial de la fonction publique.....	12
• ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : Projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique.....	13
• RECRUTEMENT : L'État recrute ses cadres : ouverture des inscriptions aux concours des IRA.....	13
• INNOVATION : Appels à projets pour l'innovation RH dans la fonction publique.....	13
2) LES ARTICLES.....	14
▶ REFORME DE L'ÉTAT.....	14
• La Place Beauvau reprend la main sur la gestion des directions de l'administration territoriale (BOP 333).....	14
• Fonction publique : le gouvernement vise une adoption de la loi au premier semestre 2019.....	15
• Plans de transformation publique : quand les ministères tirent à la ligne.....	17
• Les mesures qu'il faut retenir du comité interministériel de la transformation publique.....	18
• Les dispositifs d'aide au départ de la fonction publique bientôt renforcés.....	19
▶ AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	21

- Baromètre RH du secteur public : cadres et agents attendent beaucoup plus des politiques de ressources humaines 21
- ▶ RÉMUNÉRATIONS 26
 - Salaires : les mesures pour 2019 confirmées...et chiffrées..... 26
 - L’exécutif tempore sur la rémunération au mérite dans la fonction publique 27
- ▶ PPCR 29
 - Réactivation du protocole salarial PPCR : une ardoise à 745 millions d’euros en 2019 29
- ▶ RETRAITES 30
 - Réforme des retraites : vers un changement à la fois progressif et structurel pour les fonctionnaires 30
 - Réforme des retraites: principes actés et questions en suspens..... 32
- ▶ QVT 34
 - Alerte sur les “fragilités sociales” de la fonction publique 34
- ▶ EGALITE PROFESSIONNELLE 35
 - Égalité professionnelle : de nouvelles sanctions pour les mauvais élèves du secteur public 35
- 3) REGARDS VERS LA FPT 37
 - Impacts de la transition numérique sur les métiers de la fonction publique territoriale 37
 - Compte personnel de formation : un parcours semé d’embûche 37
 - Le CNFPT identifie 19 nouveaux métiers et fonctions 39
 - Statut : une nouvelle vague de modifications, ajustements, précisions et correctifs..... 40
- 4) REGARDS VERS LA FPH 41
 - Statistiques : Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2016..... 41
- 5) REGARDS VERS LE PRIVE 42
 - Secteur privé : plus de souplesse et de flexibilité avec l’apparition du télétravail occasionnel 42
 - Nouvelles formes de management, repenser l’organisation et promouvoir l’innovation 42
- 6) REGARDS VERS L’EUROPE ET AU-DELA 43
 - Mise en œuvre de la professionnalisation des concours en Italie..... 43
 - Procédure de recrutement accéléré dans la fonction publique canadienne 43
- BIBLIOGRAPHIE : 44
 - Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique 44
 - * Rendez-vous de l’Emploi et de la Mobilité Grand Est, 2ème édition !..... 45

I) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

- **Les dispositions applicables aux agents publics dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 comporte plusieurs dispositions applicables aux agents publics. Elle a fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel ([Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018](#)) qui a censuré sur la forme les dispositions concernant l'élargissement aux contractuels de l'accès à certains emplois de direction.

Mobilité accrue entre secteur privé et secteur public

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 comporte un chapitre V consacré au parcours professionnel dans la fonction publique (articles 108 à 110) qui comprend des dispositions visant à favoriser et à valoriser la mobilité entre secteur public et secteur privé.

La loi prévoit qu'un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité pour exercer une activité professionnelle, conserve ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans. Sa période de disponibilité est assimilée à des services effectifs dans son corps ou cadre d'emplois. La loi prévoit également la possibilité de prendre en compte les activités exercées dans cette position de disponibilité pour une promotion à un grade à accès fonctionnel.

Ces dispositions sont applicables aux trois versants de la fonction publique et entraînent la modification des trois lois statutaires : article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée. Elles sont applicables aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du lendemain de la publication de la loi soit le 7 septembre 2018.

[Article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)

[Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

[Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#)

Dispositions en faveur du développement de l'apprentissage

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage selon les modalités définies au titre II du livre II de la sixième partie du code du travail, sous réserve des dispositions du chapitre VII dudit titre.

L'article 13 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 modifie le chapitre II relatif au contrat d'apprentissage et aux conditions de travail afin de favoriser le développement de l'apprentissage en facilitant ses conditions d'accès et de sortie et en le rendant plus attractif. Ces dispositions, dont certaines entrent en vigueur dès 2019, sont applicables aux apprentis recrutés dans l'un des trois versants de la fonction publique.

Elles visent principalement à assurer :

- une simplification des conditions d'exécution du contrat, notamment le remplacement de l'enregistrement des contrats par un ;
- le recrutement sur l'ensemble du territoire d'apprentis âgés de moins de trente ans ;
- une simplification des conditions de rupture du contrat par l'employeur et de rupture anticipée du contrat à la demande de l'apprenti.

[Chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail
Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, articles 11 et 13](#)

Simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 comporte dans son titre III, chapitre 1^{er}, une section 1 consacrée à la simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OEHT) tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Les articles 72 à 75 de ladite loi sont spécifiquement applicables au secteur public. L'article 72 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et s'applique aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date.

Révision de la proportion d'emploi dédiée aux travailleurs handicapés

La loi crée l'obligation de réviser tous les cinq ans la proportion d'emploi dédiée aux travailleurs handicapés dans les secteurs publics et privés assujettis à l'obligation d'emploi (article L. 5212-2 du code du travail). Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles.

Simplification des modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La loi modifie l'article L. 5212-7 à compter du 1^{er} janvier 2020. Tout employeur public ou privé pourra s'acquitter de son obligation d'emploi :

« 1° En accueillant en stage les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de seize ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage ;

2° En accueillant les bénéficiaires mentionnés au même article L. 5212-13 pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions fixées au chapitre V du titre III du livre I^{er} de la présente partie ;

3° En employant les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

Les modalités de prise en compte des bénéficiaires mentionnés au présent article sont fixées par décret. »

Simplification des possibilités de déduction du montant de la contribution annuelle due par un employeur ne respectant pas ses obligations

La loi abroge l'article L. 323-8 du code du travail et crée un article L. 5212-10-1 du code du travail applicable tant au secteur privé qu'au secteur public. Cet article, applicable au 1^{er} janvier 2020, simplifie les possibilités de déduction du montant de la contribution annuelle due par un employeur qui ne respecte pas son obligation d'emploi :

" Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

1° Des entreprises adaptées ;

2° Des établissements ou services d'aide par le travail ;

3° Des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13. Est présumée travailleur indépendant au sens du présent article toute personne remplissant les conditions mentionnées au I de l'article L. 8221-6 ou à l'article L. 8221-6-1.

La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa du présent article ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret. »

Délai de conformité à l'obligation d'emploi

Conformément à l'article L. 323-2 modifié du code du travail, tout employeur public qui occupera au moins vingt agents à temps complet ou leur équivalent au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif disposera, pour se mettre en conformité avec son obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne pourra excéder la durée prévue à l'article L. 5212-4 du code du travail, soit trois années.

Modalités de déclaration de l'obligation d'emploi

Enfin, tout employeur public, comme tout employeur privé depuis le 1^{er} janvier 2019, en application de l'article L. 5212-5 du code du travail, établira sa déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOEHT) par le biais de la déclaration sociale nominative à compter du 1^{er} janvier 2022.

[Articles 67, 72 à 75 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

[Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#)

[Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018](#)

- **Expérimentation pendant cinq ans d'un concours externe spécial d'entrée à l'École nationale d'administration réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat – décret n° 2018-793 du 14 septembre 2018**

Le décret n° 2015-1449 du 9 novembre 2015 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'École nationale d'administration (ENA) prévoit que l'ENA est accessible par la voie d'un concours externe, d'un concours interne ou d'un troisième concours.

Afin de favoriser le recrutement d'élèves possédant un haut niveau de compétences scientifiques, le décret n° 2018-793 du 14 septembre 2018 crée, à titre expérimental pendant une durée de cinq ans à compter du 1^{er} mars 2019, un concours externe spécial réservé aux candidats titulaires d'un diplôme de doctorat.

Ce concours, organisé par spécialités, comprendra une ou plusieurs épreuves d'admissibilité et des épreuves d'admission. La liste des spécialités ainsi que la nature, la durée, les coefficients et le programme des matières des épreuves d'admissibilité et d'admission seront fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique après avis du conseil d'administration de l'ENA. Le nombre de places offertes par spécialités sera fixé chaque année par ledit ministre. Le jury du concours externe spécial comprendra, outre le président, six à quatorze membres, dont un binôme dévolu à chaque spécialité ouverte et une personnalité qualifiée dans le domaine du recrutement.

Au cours de cette expérimentation, les lauréats du concours externe spécial titularisés dans le corps des administrateurs civils ou des administrateurs de la ville de Paris bénéficieront d'une bonification d'ancienneté de deux ans à l'issue de leur scolarité. Cette bonification est déjà accordée à titre pérenne aux lauréats du concours externe ayant présenté une épreuve d'admission adaptée aux titulaires du doctorat.

L'article 10 du décret du 14 septembre 2018 modifie également le décret du 9 novembre 2015 afin, notamment, de faciliter la détermination du nombre de places offertes pour chaque type de concours. Il est aussi prévu la possibilité d'une participation financière aux dépenses des cycles préparatoires aux concours interne et troisième concours, par toutes les écoles et établissements qui comptent, parmi les lauréats de leur concours d'entrée, des stagiaires issus de ces cycles préparatoires. Jusqu'à présent, seul l'ENA pouvait participer financièrement à ces dépenses.

[Décret n° 2018-793 du 14 septembre 2018 instituant à titre expérimental un concours externe spécial d'entrée à l'École nationale d'administration réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat, articles 1 à 9](#)

[Décret n° 2015-1449 du 9 novembre 2015 modifié relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'École nationale d'administration](#)

- **Modification des modalités de mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » dans le cadre du versement de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée**

Le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, institue à compter du 1^{er} janvier 2018 une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique

(IC CSG). Cette indemnité est versée aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, militaires et magistrats de l'ordre judiciaire.

Jusqu'à présent, cette indemnité compensatrice était incluse dans l'assiette du transfert primes-points (TPP) prévu dans le cadre du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR).

Ces dispositions pouvant léser financièrement certains agents faiblement primés, notamment certains agents de catégorie C, le décret n° 2018-807 du 24 septembre 2018 modifie les décrets n° 2016-588 du 11 mai 2016 et n° 2017-662 du 27 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite « TPP » afin d'exclure l'IC CSG, à compter du 1^{er} janvier 2018, de l'assiette mentionnée ci-dessus.

Cet abattement s'ajoute à ceux existant déjà dans les trois versants de la fonction publique à savoir l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, la prise en charge partielle des frais de transport, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, l'indemnisation du service d'astreinte. Ces dispositions assurent ainsi la neutralité de la hausse de la CSG pour tous les agents publics.

[Décret n° 2018-807 du 24 septembre 2018 modifiant les décrets n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » et n° 2017-662 du 27 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite « du transfert primes/points » aux magistrats de l'ordre judiciaire](#)

[Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 modifié portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points »](#)

[Décret n° 2017-662 du 27 avril 2017 modifié portant mise en œuvre de la mesure dite « du transfert primes/points » aux magistrats de l'ordre judiciaire](#)

- **Le statut des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État change**

Acteurs Publics, 6 oct. 2018

Un décret paru au Journal officiel du 25 octobre modifie le statut des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État. Il inscrit notamment la responsabilité de la conduite du dialogue social au sein des missions des directeurs régionaux et départementaux, simplifie les viviers des différents groupes et tire les conséquences de la mise en œuvre du "protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et à la rémunération" (PPCR).

Il prévoit également la possibilité de prolonger la durée de nomination au-delà de la durée maximale de huit ans si l'agent est dans la situation d'obtenir dans moins de deux ans la liquidation de ses droits à pension au taux maximum ou s'il se situe à moins de deux ans de la limite d'âge qui lui est applicable et crée enfin une procédure d'entretien professionnel annuel harmonisée pour tous les agents occupant les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État.

[Le décret](#)

2) JURISPRUDENCE

- **Une circulaire, émanant d'un ministre, fixant les conditions de présentation d'une demande d'utilisation d'un DIF, relève de ses prérogatives d'organisation des services.**

Un agent contractuel du ministère de la défense en poste au service d'infrastructure de la défense, a demandé par courrier à son directeur à bénéficier de son droit individuel à formation (DIF) pour suivre une formation de charpente traditionnelle. En l'absence de réponse de l'établissement dans les deux mois de l'envoi, l'agent a informé ce dernier par écrit qu'il considérait ce silence comme une acceptation, prenait l'initiative de financer sa formation, et se réservait le droit de lui en réclamer ultérieurement le remboursement – ce qu'il a fait un mois plus tard -. Le directeur de l'établissement a refusé de faire droit à cette demande au motif que le requérant n'a pas obtenu l'agrément de son administration pour effectuer la formation en question.

La demande du requérant tendant à l'annulation de la décision du directeur de l'établissement et au remboursement des frais de formation exposés a été rejetée par le Tribunal administratif de Lyon, et cette décision a été confirmée en appel. Le Conseil d'Etat rejette le pourvoi, mais opère une substitution de motif.

La cour d'appel a en effet débouté le requérant au motif qu'il n'a pas informé son administration au cours de l'entretien professionnel annuel prévu par l'arrêté ministériel du 7 décembre 2010, de ce qu'il a souhaité bénéficier de son droit individuel à la formation, avant d'adresser sa demande d'utilisation de ce droit à l'établissement. Elle en a déduit que le requérant n'a pas respecté les conditions de présentation des demandes d'utilisation du DIF prévues par ledit arrêté, et que par suite aucune décision d'acceptation n'a pu naître du silence de l'administration.

Le Conseil d'Etat relève l'erreur de droit de la cour, dès lors que l'arrêté précité ne subordonnait pas le dépôt d'une demande d'utilisation du DIF à l'expression d'une demande préalable au cours de l'entretien professionnel annuel, mais souligne qu'en revanche une telle obligation résultait bien de la circulaire du ministre de la défense du 1^{er} août 2008 et que celle-ci relève de ses prérogatives d'organisation du service. Les conditions de présentation de la demande d'utilisation du DIF n'étant donc pas remplies, aucune décision d'acceptation n'a pu naître du silence de l'administration.

[CE, 17 septembre 2018, n° 408129, inédit](#)

- **Le taux global d'invalidité ne s'arrondit pas, en l'absence de règles le permettant**

Mme B., ancienne adjointe administrative au ministère de la défense et admise à faire valoir ses droits à la retraite pour invalidité, a demandé la révision de la pension qui lui a été octroyée à hauteur du minimum garanti, estimant son montant trop faible au regard de son taux d'invalidité. Cette demande de révision de pension a été rejetée au motif que le taux d'invalidité global de Mme B. étant inférieur à 60 %, celle-ci ne pouvait bénéficier d'une pension majorée dans les conditions de l'article L. 30 du code des pensions civiles et militaires.

Par un jugement du 24 octobre 2017, contre lequel l'administration s'est pourvue en cassation, le tribunal administratif a fait droit à la demande de Mme B, et a annulé la décision rejetant la demande

de révision. Le Conseil d'Etat sanctionne le jugement de première instance.

Le Conseil d'Etat relève que pour faire droit à la demande de Mme B., le tribunal administratif estime à tort, après avoir ajouté à un premier taux d'invalidité psychique fixé à 44,44 % un second taux d'invalidité pour insuffisance respiratoire fixé à 15 %, que le taux global d'invalidité de Mme B. devait être évalué à 60 % et que par conséquent elle ne peut être exclue du bénéfice de l'article L. 30 du code des pensions civiles et militaires. Le Conseil d'Etat rappelle qu'en l'absence de règle permettant d'opérer un tel arrondi en faveur de l'agent concerné, le tribunal administratif de Paris commet une erreur de droit en arrondissant le taux global d'invalidité à 60 %.

[CE, 17 septembre 2018, n° 416308, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

II) VEILLE DOCUMENTAIRE

1) LES BRÈVES

- **Communication de M. Olivier Dussopt Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics**

Le nouveau contrat social avec les agents publics Conformément aux orientations fixées par le Premier ministre lors du comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 1^{er} février dernier, nous avons, avec Gérard Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, engagé une large concertation avec les représentants des agents publics et les employeurs des trois versants de la fonction publique portant sur quatre leviers majeurs de refondation du «contrat social » avec les agents publics :

- (i) un dialogue social simplifié et recentré sur les enjeux les plus importants, pour permettre aux services d'être plus agiles dans l'évolution de leurs missions ou de leur organisation, mais également pour déployer une véritable gestion des compétences, qui dépasse la stricte gestion statutaire des agents en fonction de leur corps d'appartenance ;
- (ii) un recours élargi au contrat, pour donner davantage de souplesse et de possibilité de choix aux managers dans leurs recrutements, enrichir les collectifs de travail par des compétences issues de divers univers professionnels, tout en offrant aux contractuels des conditions d'emplois améliorées ;
- (iii) une rémunération des agents publics plus individualisée, afin de sécuriser le pouvoir d'achat des agents publics, prendre en compte les fonctions ou responsabilités exercées et mieux valoriser le mérite et l'engagement professionnel des agents ; (iv) un accompagnement renforcé en matière d'évolution professionnelle, afin d'offrir aux agents candidats à une mobilité mais également à ceux qui sont concernés par l'évolution de leurs métiers ou de leur service, de nouvelles perspectives de carrière, dans la fonction publique ou, pour celles et ceux qui le souhaiteraient, dans le secteur privé.

Ces mesures sont essentielles pour réussir la transformation de l'action publique et améliorer les conditions de travail des agents publics. Plus d'une quarantaine de réunions ont d'ores et déjà eu lieu avec les organisations syndicales et les employeurs publics sur ces différents enjeux depuis février dernier. Un premier point d'étape a été réalisé le 19 juillet, essentiellement sur les chantiers « dialogue social » et « contrats », et un nouveau point d'étape est prévu le 30 octobre, sur les chantiers « rémunération » et « accompagnement renforcé des mobilités ». Les échanges reprendront après les élections professionnelles du 6 décembre 2018 qui constituent un temps fort de démocratie sociale dans notre fonction publique. Elections pour lesquelles nous sommes tous particulièrement mobilisés, afin de favoriser la plus large participation possible. Un projet de loi mettant en œuvre les orientations retenues sera déposé au Parlement au cours du premier trimestre 2019, afin de permettre aux services et aux agents de bénéficier rapidement de toutes les innovations prévues.

Cette modernisation du statut de la fonction publique s'articule avec les autres chantiers transversaux de transformation (simplification et amélioration de la qualité des services, transformation numérique, organisation territoriale des services publics, modernisation de la gestion budgétaire et comptable) ainsi qu'avec les chantiers ministériels de transformation pour mettre en œuvre sur le quinquennat une rénovation profonde de notre modèle d'action publique et offrir aux usagers un service public de qualité, permettant d'adapter les réponses apportées aux usagers selon les circonstances et les territoires.

- **Rapport d'évaluation du congé de paternité par l'IGAS**

Ce rapport d'évaluation du congé de paternité, qui concerne le secteur public, a été demandé par le Premier ministre à l'IGAS. Il dresse un état des lieux détaillé du dispositif et formule des propositions d'évolution afin de mieux répondre aux besoins des pères.

Le rapport, étayé par des statistiques, des études scientifiques et comparées, propose : (i) d'allonger la durée du congé afin de susciter un rééquilibrage du partage des tâches entre les hommes et les femmes ; (ii) de porter la durée des congés de naissance et de paternité à quatre semaines ; (iii) d'instaurer un droit individuel à une Période d'Accomplissement d'une Paternité Active (Période P.A.P.A).

[*Rapport d'évaluation du congé de paternité \(IGAS\)*](#)

- **La reconnaissance de la maladie professionnelle par l'accident de service**

Dans cet article, l'auteur précise les notions de maladie professionnelle et d'accident de service, et souligne qu'en l'état de l'obsolescence des tableaux de maladies professionnelles, la perméabilité entre ces notions est exploitée par la jurisprudence pour que, des maladies qui devraient relever du régime de droit commun de la sécurité sociale, soient prises en charge au titre des maladies liées au service.

[*AJFP, Michael Rioux, n° 5, septembre - octobre 2018, p. 285 et s.*](#)

- **Le Bilan du fonds d'innovation RH**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis en ligne le bilan 2017 du Fonds d'innovation ressources humaines (RH) lancé en 2016. Ce bilan revient notamment sur la procédure de sélection des candidatures de l'appel à projets, mais aussi sur les réalisations concrètes de ces dernières.

[Le bilan](#)

- **Fonction publique : les femmes enceintes bientôt exonérées de jour de carence**

L'exonération du jour de carence dans la fonction publique pour les femmes enceintes sera inscrite dans le cadre du projet de loi de réforme de la fonction publique, prévu pour le premier semestre 2019. Cette mesure a été introduite dans le projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Elle ne figurait pas dans les trois premières versions du texte, mais a été ajoutée à sa quatrième mouture

- **Une plaquette sur l'engagement syndical dans la fonction publique**

Alors que les élections professionnelles auront lieu dans moins de deux mois dans le secteur public, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié, le 16 octobre, une plaquette sur l'engagement syndical dans la fonction publique. Ce document rappelle notamment le rôle des représentants syndicaux et les garanties qui leur sont accordées.

[La plaquette](#)

- **Comment le don de jours de repos aux proches aidants est élargi**

Un décret paru au Journal officiel du 10 octobre détermine les conditions d'application aux agents publics civils du dispositif créé par une loi du 13 février 2018 sur le don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Ce texte avait été examiné par le Conseil commun de la fonction publique le 17 juillet dernier

Un décret spécifique aux personnels militaires a par ailleurs été publié au Journal officiel du 9 octobre.

[Le décret relatif aux agents publics civils](#)

[Le décret relatif aux personnels militaires](#)

- **DIALOGUE SOCIAL : Rendez-vous salarial de la fonction publique**

Olivier Dussopt, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a tenu le 17 octobre une réunion avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, afin d'échanger sur la mise en oeuvre du « rendez-vous salarial » du 18 juin dernier.

Un certain nombre de mesures destinées à préserver le pouvoir d'achat des agents publics et à mieux reconnaître le travail et l'engagement professionnel de ces derniers seront mises en oeuvre dès le

début de l'année 2019.

Le communiqué de presse du secrétaire d'État (PDF)
>> <https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/21714/1>

- **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : Projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique**

Lancée dès mars 2018 dans le cadre de groupes de travail préparatoires associant l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics territoriaux et hospitaliers, la négociation a permis d'aboutir à un protocole d'accord lors de la réunion conclusive du 24 octobre 2018. Ce nouvel accord, qui reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013, concernera l'ensemble des agents de la fonction publique pour les trois versants (État, territorial et hospitalier). Les organisations syndicales, parties prenantes de cette négociation, disposent désormais d'un délai d'un mois pour faire part au Gouvernement de leur engagement à signer ce nouveau protocole d'accord.

Retrouvez toutes les mesures prévues par le protocole d'accord dans le communiqué de presse du secrétaire d'État.

Le communiqué de presse du secrétaire d'État (PDF) :
<https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/21754/1>

- **RECRUTEMENT : L'État recrute ses cadres : ouverture des inscriptions aux concours des IRA**

Les inscriptions aux concours d'accès aux instituts régionaux d'administration pour la session 2018 sont ouvertes depuis le 23 octobre.

Trois concours sont organisés : le concours externe pour les étudiant(e)s diplômé(e)s BAC + 3 ou équivalent ; le concours interne pour les fonctionnaires ou contractuel(le)s de droit public en poste depuis au moins 4 ans et le 3e concours destiné aux personnes ayant une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans le secteur privé ou en tant qu'élu(e) local(e) ou en tant que responsable associatif.

La date limite des inscriptions est fixée au 29 novembre 2018.

Accéder au service d'inscription en ligne

>> <https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/21435/1>

- **INNOVATION : Appels à projets pour l'innovation RH dans la fonction publique**

Le fonds d'innovation RH (FIRH), mis en place en 2017, ainsi que le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT), créé en 2018, ont été renouvelés. Un nouvel appel à projets pour l'année 2019 a été lancé.

Toutes les informations pour déposer un projet : >>
<https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/21717/1>

2) LES ARTICLES

► REFORME DE L'ÉTAT

- **La Place Beauvau reprend la main sur la gestion des directions de l'administration territoriale (BOP 333)**

Acteurs Publics, 30 oct. 2018,

Selon nos informations, Matignon a arbitré en faveur du rattachement de la gestion, notamment, des directions départementales interministérielles au ministère de l'Intérieur. Une décision qui concerne directement 2 000 fonctionnaires, dont la moitié de catégorie A et A +.

Certains y verront un lot de consolation pour le ministère de l'Intérieur, qui a perdu la direction générale des collectivités locales à l'occasion du dernier remaniement. La Place Beauvau va accroître son emprise sur les services déconcentrés de l'État, hors préfectures et sous-préfectures, depuis toujours dans son giron. Lors d'une récente réunion interministérielle, Matignon a décidé de se délester du budget opérationnel de programme (BOP) 333, intitulé "Moyens mutualisés des administrations déconcentrées" et de l'intégrer au BOP 307 "Administration territoriale", qui recouvre l'ensemble des moyens des préfectures et sous-préfectures.

Derrière ce vocable fleuri, au doux parfum de Lolf, se cache une réalité des plus concrètes pour 2 000 agents (dont 600 fonctionnaires de catégorie A +), à Paris et en province : ils vont désormais dépendre directement du secrétariat général du ministère de l'Intérieur et des préfets, alors qu'ils étaient gérés jusqu'à présent par Matignon, c'est-à-dire par le secrétariat général du gouvernement, et plus précisément la direction des services administratifs et financiers (DSAF).

La fusion des BOP 333 et 307 était déjà dans les tuyaux depuis plusieurs mois et figurait même dans la circulaire 6029/sg du Premier ministre sur les services déconcentrés diffusée fin juillet, mais restait à arbitrer entre Matignon et la Place Beauvau. Le "bleu" dont *Acteurs publics* a eu connaissance tranche en faveur du ministère de l'Intérieur et évoque notamment le transfert prochain de la sous-direction du pilotage des services déconcentrés de la DSAF. La sous-directrice, Chantal Mauchet, a déjà été exfiltrée cet été, promue préfète de l'Ariège et à ce jour non remplacée.

L'Intérieur "clairement candidat"

Sur le terrain, concrètement, ce sont les secrétaires généraux aux affaires régionales (Sgar), lesquels dépendront directement de l'Intérieur, qui tiendront les leviers budgétaires. Quant à la gestion des emplois des directeurs d'administration territoriale (DDI, Dreal, Direccte...), il est aussi précisé

qu'elle sera transférée à l'Intérieur. Même si le Premier ministre nommera toujours formellement les directeurs, en réalité, tout sera concocté à Beauvau et la DSAF n'aura plus son mot à dire.

En lâchant le BOP 333, Matignon satisfait ainsi une revendication du ministère de l'Intérieur et des préfets. Auditionné jeudi 25 octobre par la commission des lois de l'Assemblée nationale, le nouveau ministre de l'Intérieur, Christophe Castaner, avait déclaré que son ministère était *“clairement candidat”* à la gestion du programme 333, curieusement sans révéler la teneur de l'arbitrage. Le ministre ne pouvait pourtant pas l'ignorer, puisque la réunion interministérielle autour du secrétaire général du gouvernement (SGG), Marc Guillaume, s'était tenue le 19 octobre et que le *“bleu”* avait été diffusé précisément le 25, jour de l'audition du ministre au Palais-Bourbon...

Cette fusion-absorption de la gestion des DDI par le ministère de l'Intérieur risque de très mal passer auprès des syndicats des services déconcentrés, qui avaient clamé leur opposition à plusieurs reprises au SGG. Un haut fonctionnaire pointe le risque d'une *“fuite des compétences”*, notamment issues des corps techniques, au sein des directions départementales interministérielles et autres directions régionales. *“En termes de carrières, ces fonctionnaires n'ont aucune envie d'être gérés par la préfecture”*, souligne cette même source.

Après une année transitoire en 2019, la fusion des deux programmes sera inscrite dans le projet de loi de finances (PLF) 2020, précise le *“bleu”* de Matignon.

- **Fonction publique : le gouvernement vise une adoption de la loi au premier semestre 2019**

Acteurs Publics, 30 oct. 2018,

À l'occasion d'un point d'étape de la concertation sur la réforme de la fonction publique, mardi 30 octobre, le secrétaire d'État Olivier Dussopt a rappelé le souhait du gouvernement d'étendre *“largement les cas de recours”* au contrat dans la fonction publique. L'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires n'est *“pas remise en cause”*, a-t-il néanmoins tempéré.

Il était attendu de pied ferme par les organisations syndicales. Lors du point d'étape de la concertation sur la réforme de la fonction publique, mardi 30 octobre, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, a indiqué que l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires n'était *“pas remise en cause”*. *“Mais les dérogations à ce principe seront élargies de manière à permettre aux employeurs publics de recruter des agents contractuels”*, a-t-il précisé.

Cette déclaration intervient après que le ministre Gérard Darmanin a évoqué (le 28 octobre) la *“généralisation”* du contrat dans la fonction publique, alors même que le gouvernement ne parlait, jusqu'ici, que d'une extension. Une annonce qui a semé le trouble et suscité de vives réactions de la part des organisations syndicales. Ces dernières voient en effet dans cette hypothèse une profonde remise en cause du statut général des fonctionnaires. *“Une nouvelle étape est franchie par le rouleau compresseur du gouvernement”*, explique notamment Solidaires.

Périmètre à préciser

En charge du “service après-vente”, Olivier Dussopt a donc tenté d’éteindre la polémique devant les représentants du personnel, ce 30 octobre. *“Nous n’avons eu que des éléments de langage, regrette toutefois un leader syndical présent à la réunion. Le secrétaire d’État n’a pas de réponse précise à notre demande d’explication sur ce terme de « généralisation »”.* Au chapitre des regrets des organisations syndicales également : le périmètre des secteurs d’activité dans lesquels le recours au contrat pourrait être accru.

Le 31 mai dernier, lors de la présentation des pistes de réflexion envisagées par l’exécutif pour *“ouvrir davantage l’emploi public aux agents contractuels”*, la direction générale de l’administration et de la fonction publique (DGAFP) avait cité les exemples de la filière numérique, des métiers de la communication ou encore de l’immobilier comme des catégories de métiers ou emplois pour lesquels le recours au contrat *“pourrait/devrait être privilégié”*. *Un point sur lequel n’est pas revenu le secrétaire d’État lors du point d’étape de la concertation avec les organisations syndicales.*

Ce 30 octobre, il a néanmoins rappelé la volonté du gouvernement de créer un “contrat de projet” dans la fonction publique, qui pourrait être conclu pour une durée maximale de six ans. Le tout dans l’objectif de répondre aux besoins temporaires du secteur public

Projet de loi adopté au premier semestre

Il faudra donc attendre le projet de loi de réforme de la fonction publique pour connaître les intentions précises du gouvernement sur le recours accru au contrat. Un texte sur lequel l’exécutif accélère aujourd’hui la cadence. Ce 29 octobre, le secrétaire d’État a ainsi indiqué que le gouvernement souhaitait voir adopté ce projet de loi *“au cours”* du premier semestre 2019, soit avant les élections européennes, prévues en mai, et avant l’entrée dans le dur de la réforme des retraites. Jusqu’à ce jour, l’exécutif indiquait uniquement que ce projet de texte allait être présenté au premier semestre prochain.

“Ce projet de loi doit comprendre l’ensemble des orientations retenues dans le cadre des 4 cycles de concertation”, a ajouté Olivier Dussopt. À savoir le recours élargi aux contrats, donc, mais aussi la simplification et la révision des instances de dialogue, la révision des politiques de rémunération par le développement de la rémunération au mérite et enfin le renforcement de l’accompagnement des agents dans leur mobilité et leurs transitions professionnelles.

Élections professionnelles obligent, les négociations avec les organisations syndicales reprendront au lendemain du scrutin, soit après le 6 décembre. Le calendrier parlementaire dictera ensuite le tempo. Entre la consultation des organisations syndicales, du Conseil d’État, du Conseil national d’évaluation des normes, puis l’examen parlementaire proprement dit, le début d’année s’annonce donc chargé pour la fonction publique.

Égalité professionnelle : le gouvernement pose ses conditions

Le projet de loi de réforme de la fonction publique *“mettra en œuvre, en cas d’accord majoritaire, les stipulations”* du protocole d’accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, a expliqué Olivier Dussopt ce mardi 30 octobre. *“En cas de non-accord, inversement, il ne faudra pas compter sur le gouvernement et les employeurs publics pour mettre en*

œuvre, à leur seule initiative, les stipulations du protocole”, a-t-il toutefois souligné. Charge donc aux organisations syndicales de signer l’accord si elles souhaitent voir ses dispositions intégrées dans le projet de loi de réforme de la fonction publique. Les représentants du personnel ont jusqu’au 26 novembre pour faire part de leur volonté de signer ou non ledit protocole. “*On a tout fait pour réunir les conditions d’un accord*”, souligne-t-on à Bercy, sans pour autant préciser si un accord se profile bel et bien.

- **Plans de transformation publique : quand les ministères tirent à la ligne**

Acteurs Publics, 30 oct. 2018,

Dévoilés lundi 29 octobre, les plans de transformation ministériels contiennent une série de mesures ne relevant pas spécifiquement de la réforme de l’État. À certains endroits, la communication semble donc avoir été privilégiée par rapport au fond.

Améliorer la qualité des services publics, offrir un environnement de travail modernisé aux agents et accompagner la baisse des dépenses publiques. Les ambitions des plans de transformation ministériels étaient grandes dans le cadre du programme Action publique 2022. Leur contenu laisse néanmoins transparaître une vision très extensive de la notion de réforme de l’État. Quitte parfois à donner le sentiment de textes “fourre-tout”.

Dévoilés à l’issue du comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 29 octobre, les plans en question contiennent en effet une série d’actions ne relevant pas à proprement parler de la réforme de l’État, mais bien de la feuille de route de chaque ministre, voire du travail quotidien de leur structure.

Curiosités multiples

Plusieurs curiosités peuvent ainsi être relevées dans ces plans, détaillés dans le relevé de conclusions du CITP. C’est le cas du plan de transformation du ministère de la Justice, qui se donne notamment comme objectifs de “*faire voter*” le projet de loi de programmation et de réforme de la justice et de “*prendre sans délai les textes d’application*”, mais aussi de “*mener à bien la réforme de la Constitution*” en portant le texte constitutionnel devant le Parlement et en coordonnant la rédaction des lois organiques qui en découleront. Même son de cloche du côté des ministères des Armées ou de l’Économie et des Finances, où l’on s’engage aussi à prendre sans délai les textes d’application, d’une part de la loi de programmation militaire et d’autre part de la loi “Pacte”.

Au titre des curiosités, peuvent également être relevées la volonté pour le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales de “*renforcer le dialogue avec les collectivités dans le cadre de la Conférence nationale des territoires*”, celle du ministère de l’Éducation nationale d’interdire le téléphone portable au collège, celle du ministère de l’Action et des Comptes publics de “*réussir*” la réforme du prélèvement à la source, celle du ministère des Sports de “*mettre en place des actions afin que tous les Français, quel que soit le territoire, soient concernés par les jeux Olympiques*”, celle du ministère de la Transition écologique et solidaire d’“*assurer le suivi de la réintroduction des ours dans les Pyrénées*” ou encore celle du secrétariat d’État à l’Égalité entre les femmes et les hommes d’“*améliorer la transparence de la composition des produits d’hygiène et de beauté*”. À noter que cette dernière action figure dans un item intitulé “Femmes et environnement”.

Réforme des administrations au second plan

Les plans de transformation ne sont pas pour autant dénués de propositions spécifiques à la réforme de chaque ministère. Pour certains ministères, ces propositions restent malgré tout sommaires.

Pour le ministère de la Culture, par exemple, il est ainsi seulement indiqué sa volonté de réformer son administration territoriale, d’*“adapter”* ses administrations centrales et de *“déconcentrer”*. Objectif quasi similaire du côté du ministère de la Cohésion des territoires, qui se donne comme objectif de *“contribuer à la réforme”* de l’administration territoriale, d’*“adapter”* ses administrations centrales, de *“déconcentrer”* et de s’adapter *“aux enjeux numériques”*.

Pour rappel, l’élaboration des plans de transformation ministériels s’inspire des pistes du comité Action publique 2022 et des entretiens de bilan menés entre le Premier ministre et chacun des ministres en juillet dernier. Ces plans de transformation vont désormais faire l’objet d’un suivi régulier.

- **Les mesures qu’il faut retenir du comité interministériel de la transformation publique**

Acteurs Publics, 29 oct. 2018,

Agence de reconversion, fonds interministériel d’accompagnement RH, série de démarches en ligne, recueil des avis des citoyens sur les services publics... Lors du comité interministériel de la transformation publique (CITP), lundi 29 octobre, le gouvernement a annoncé une série de mesures concernant l’action publique. Peu de nouveautés néanmoins.

Quelques nouveautés et beaucoup de confirmations. À de rares exceptions en effet, le comité interministériel de la transformation publique du lundi 29 octobre n’a pas donné lieu à un lot de mesures aussi important que lors du précédent exercice.

Ont ainsi été confirmés les 4 piliers de la concertation en cours de la réforme de la fonction publique, à savoir la révision et la simplification des instances de dialogue social, l’évolution des modes de rémunération avec le développement de la rémunération au mérite, le renforcement de l’accompagnement des agents pendant leur carrière et le recours accru aux contractuels. Ces chantiers, lancés à l’occasion du CITP du 1^{er} février dernier, doivent trouver leur traduction dans un projet de loi spécifique à la fonction publique, qui doit être présenté au premier semestre 2019.

Agence de reconversion

Au titre des nouveautés : la création d’une agence de reconversion pour les agents de l’État, dénommée “Agence nationale des mobilités et des reconversions” et inspirée de l’agence de reconversion des armées, Défense Mobilité. Au sein de l’État, cette fonction sera *“dédiée à l’accompagnement des mobilités et des restructurations”*, précise le relevé de conclusion du CITP

“Pilotée par la direction générale de l’administration et de la fonction publique (DGAFP), cette organisation interviendra en appui de vos services et établissements publics, au niveau central ou déconcentré, pour l’accompagnement des projets d’évolution professionnelle de vos agents”, a expliqué devant les managers publics le secrétaire d’État auprès du ministre de l’Action et des

Comptes publics, Olivier Dussopt. Le dispositif devrait être opérationnel “à partir de début 2019”.

Fonds d'accompagnement RH

Le renforcement de l'accompagnement des agents pendant dans leurs transitions professionnelles s'appuiera par ailleurs en 2019 sur un fonds d'accompagnement interministériel “ressources humaines” doté de 50 millions d'euros. Inscrit dans le projet de loi de finances pour 2019, ce fonds participera au cofinancement des coûts de transition nécessaire à la mise en œuvre de réformes structurelles ayant une forte dimension RH.

Les projets retenus pourront soit porter sur des dépenses de fonctionnement (études préalables, évaluation des compétences, formation...), soit sur des dépenses de personnel (indemnités de départ volontaire, accompagnement indemnitaire des mobilités...). Il pourrait aussi contribuer à l'indemnisation du chômage des fonctionnaires passant par le guichet de départs que prépare le gouvernement. À l'heure actuelle, les agents publics ne bénéficient pas de l'assurance chômage.

Dématérialisation en marche

Parmi les autres nouveautés annoncées lors de ce CITP : la mise en place en 2019 d'un site Internet dénommé “Vox usagers”, qui permettra aux usagers de faire part de leur expérience et de leur avis sur les services publics, “*de partager les difficultés rencontrées et de consulter les réponses apportées par les administrations*”.

Le gouvernement a également dévoilé une nouvelle vague de services accessibles en ligne : la dématérialisation des ordonnances chez le médecin avec une expérimentation en 2019 ; la mise en place du bail numérique à partir de 2020 ; la généralisation en 2019 de l'inscription en ligne sur les listes électorales ; la mise en place d'un guichet unique intégralement en ligne pour la création d'entreprise en 2021... Pour rappel, le gouvernement s'est donné comme objectif d'atteindre 100 % de démarches dématérialisées en 2022.

- **Les dispositifs d'aide au départ de la fonction publique bientôt renforcés**

Acteurs publics, 3 oct. 2018,

Comme l'indique un document consulté par *Acteurs publics*, un bilan et des perspectives d'évolution de l'indemnité de départ volontaire dans la fonction publique seront présentés lors d'un groupe de travail jeudi 4 octobre. Objectif : rendre le dispositif “plus attractif et plus sécurisant”.

Évoquée en début d'année par le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, l'idée de plans de départs volontaires avait fait l'effet d'une bombe dans la fonction publique. Depuis, le flou demeurerait à ce propos. Mais les organisations syndicales auront l'occasion d'en savoir plus et surtout de revenir à la charge sur le sujet, jeudi 4 octobre, lors d'un groupe de travail prévu dans le cadre de la concertation sur la réforme de la fonction publique et plus précisément de son quatrième chantier relatif à l'accompagnement des parcours professionnels des agents publics dans le cadre de la réforme de l'État.

Comme en atteste le document qui sera présenté lors de la réunion et qu'*Acteurs publics* a consulté, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) y présentera les

dispositifs et aides au départ de la fonction publique envisagés *“pour les agents qui le souhaitent”*.

Évolution de l’indemnité de départ volontaire

Au titre des *“perspectives d’évolution”* envisagées : la refonte du dispositif existant de l’indemnité de départ volontaire (IDV). Un objectif que le gouvernement s’était déjà fixé dans le cadre de la feuille de route de la concertation sur la réforme de la fonction publique censée aboutir à la présentation d’un projet de loi au premier semestre 2019.

“Comment rendre le dispositif plus attractif et plus sécurisant pour les agents publics ? Sur quels paramètres agir ? D’autres outils indemnitaires ou de rémunération vous semblent-ils nécessaires ?” Tels sont ainsi les (seules et maigres) questions que la DGAFP compte poser aux représentants du personnel et des employeurs ce 4 octobre.

À noter que les discussions sur cette possible refonte de l’IDV seront précédées de la présentation d’un bilan du dispositif existant. Actuellement, les modalités d’octroi et les plafonds de cette indemnité de départ volontaire diffèrent selon les versants. Au seul titre de la fonction publique d’État, près de 8 500 agents en ont bénéficié au total entre 2009 et août dernier : 434 en 2009, 1 041 en 2010, 1 223 en 2011, 1 287 en 2012, 1 065 en 2013, 852 en 2014, 651 en 2015, 690 en 2016, 745 en 2017 et 490 en 2018. Le montant moyen de l’IDV versé était par exemple de 35 000 euros en 2009, 30 000 euros en 2013 et 20 000 euros en 2017.

Dans le détail, 45 % des bénéficiaires de l’IDV entre 2009 et 2017 sont des enseignants et 13 % sont issus de la filière administrative. À noter, par ailleurs, que 58 % des bénéficiaires sont âgés de 45 ans ou plus et que 34 % sont compris dans la tranche d’âge 35-44 ans.

Leviers RH à mobiliser

À l’occasion du groupe de travail du 4 octobre, seront également présentés d’*“autres leviers RH mobilisables pour accompagner les mobilités hors de la fonction publique”*, précise le document de la DGAFP. C’est le cas notamment de la création par le PLF 2019 du Fonds d’accompagnement interministériel ressources humaines [*cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet*], mais aussi de la mise en place d’un marché public interministériel de prestation de conseil en matière RH qui sera *“notifié fin novembre”*. Ce dernier *“permettra aux services d’avoir recours à des prestations d’accompagnement des mobilités (méthodologie d’accompagnement individuel et collectif des mobilités liées à des réorganisations) et pourra aussi être mobilisé pour permettre aux agents de bénéficier de prestations individualisées (aide à la mobilité, bilan de compétences...)”*.

Parmi les autres pistes évoquées : l’élargissement de la possibilité d’être détaché en entreprise privée *“au-delà des cas aujourd’hui prévus par le statut général, pour les personnes dont l’emploi est supprimé lors d’une réorganisation ou en cas d’externalisation”* ou encore la création d’un dispositif de formation dédié à l’accompagnement des transitions professionnelles. Ce dernier dispositif *“pourrait prendre la forme d’un congé spécifique”*, précise la DGAFP, *“auquel auraient accès les personnels concernés par une réorganisation”* et pendant lequel la rémunération des personnes concernées pourrait être maintenue sur la période donnée.

► AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

- **Baromètre RH du secteur public : cadres et agents attendent beaucoup plus des politiques de ressources humaines**

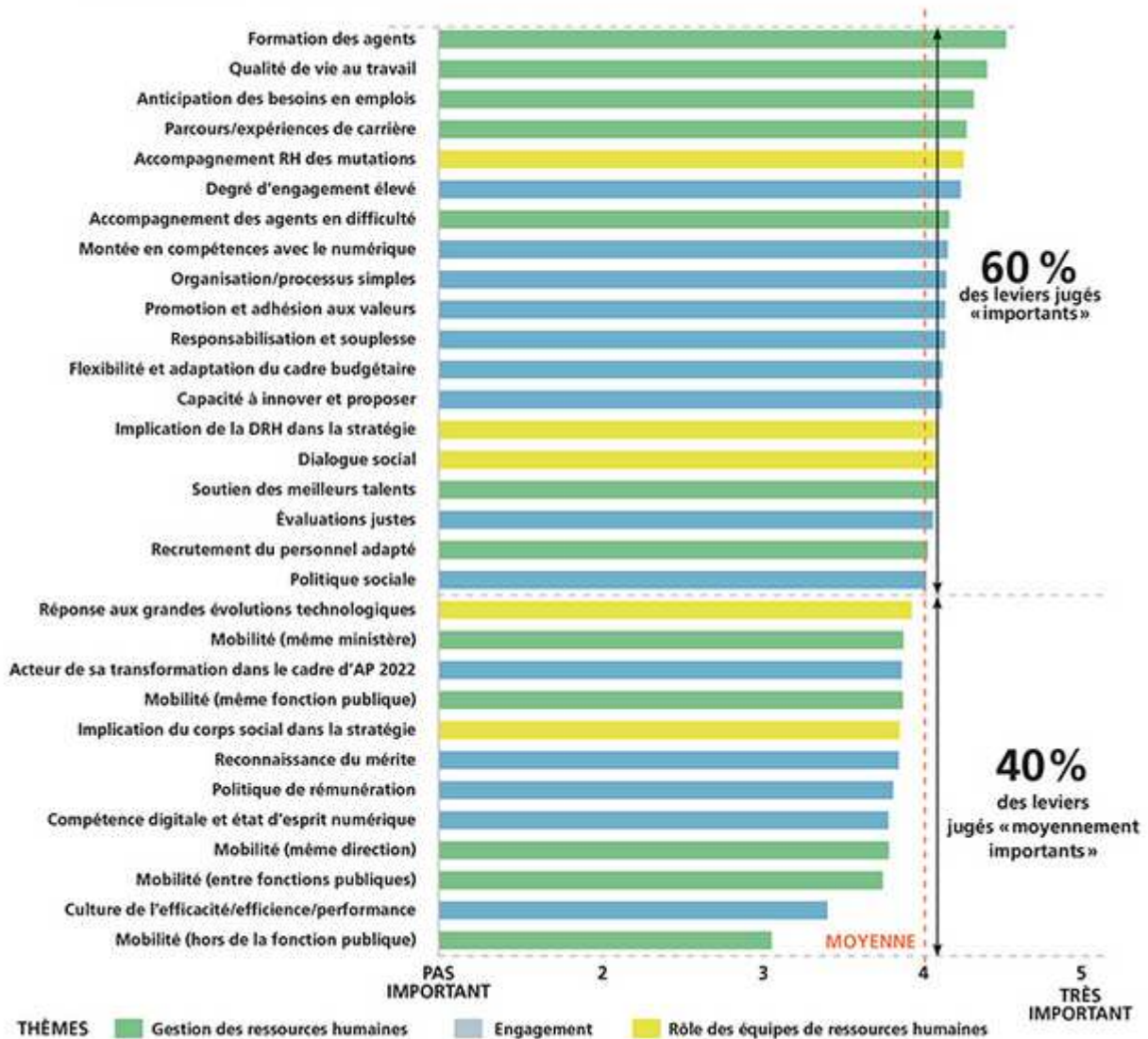
Acteurs Publics, 31 oct. 2018,

Les agents et cadres interrogés à l'occasion du deuxième Baromètre des ressources humaines du secteur public publié par Acteurs publics Études et le BCG expriment des attentes plus fortes à l'égard de l'intervention des ressources humaines, mais aussi une insatisfaction plus marquée.

La publication de la deuxième édition du Baromètre des ressources humaines du secteur public par Acteurs publics Études et le Boston Consulting Group (BCG), administré par l'Ifop, intervient dans le cadre d'une forte actualité « RH ». La concertation sur la réforme de la fonction publique s'achève : elle prévoit une modernisation du cadre statutaire, via notamment une plus grande souplesse accordée aux employeurs publics dans leurs politiques RH, et devrait donner lieu à un projet de loi promis par le gouvernement au premier semestre 2019. Les acteurs à la manœuvre auraient tout intérêt à prendre en compte les enseignements du Baromètre 2018. Les attentes des personnels et cadres RH sont particulièrement fortes, dans l'ordre d'importance, en matière de formation, de qualité de vie au travail, d'anticipation des besoins en emploi, de parcours professionnels et d'accompagnement des mutations. Elles sont dans l'ensemble plus marquées qu'en 2018. Avec en parallèle une insatisfaction, voire une frustration également plus importante exprimée à l'endroit de l'intervention des ressources humaines.

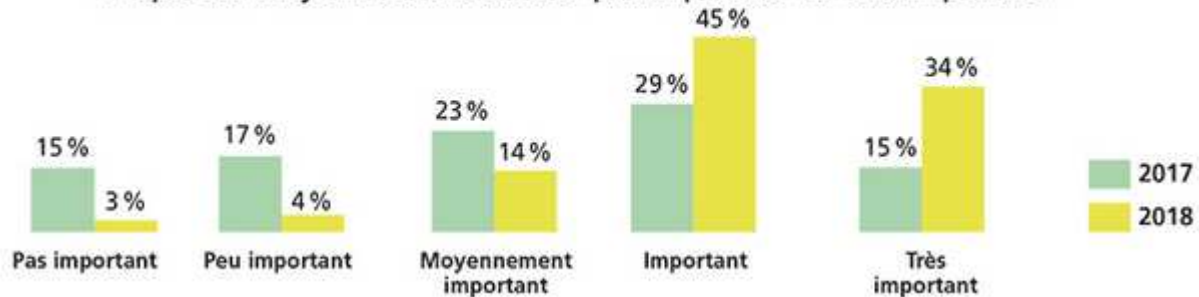
Ainsi, 76 % des agents et cadres se disent insatisfaits des politiques RH concernant les 31 leviers abordés dans le baromètre. Ils n'étaient « que » 44 % en 2017. Cette impuissance perçue des RH est la plus ciblée sur les enjeux de formation, de compétences et « état d'esprit numérique », de mobilité et de dialogue social. Des sujets sur lesquels la gestion RH est jugée la plus inadéquate. Globalement, la qualité perçue se dégrade sur presque tous les leviers : seuls 14 % des personnels jugent la qualité des leviers RH évoqués « adéquate » ou « très adéquate ». À noter dans le cadre de l'avancée de la réforme de la fonction publique : 74 % des agents considèrent le levier « s'assurer que l'organisation soit l'acteur de sa transformation et de la transformation de son action dans le cadre du programme Action publique 2022 » comme important ou très important. Les personnels ne se considèrent plus comme des témoins impuissants de la transformation de leur administration mais bien comme de véritables acteurs. A. P.

QUELLE EST L'IMPORTANCE DE CE SUJET POUR VOTRE ADMINISTRATION ?



DES ATTENTES PLUS FORTES EN 2018 SUR TOUS LES LEVIERS

Proportion moyenne des notes de « pas important » à « très important »



Hausse spectaculaire des attentes des agents vis-à-vis des directions des ressources humaines
La gestion des ressources humaines demeure insatisfaisante pour près de 75 % des agents

publics en 2018, par Agnès Audier, senior advisor au Boston Consulting Group

Formation, recrutement, parcours de carrière... les problématiques « RH » sont au cœur de la transformation de nos administrations. Pourtant, 3 agents publics sur 4 se montrent insatisfaits de la gestion RH de leur organisation. Ce chiffre, à la fois alarmant et en nette augmentation (+ 33 points par rapport à 2017), correspond à un écart grandissant entre deux dimensions : d'une part la qualité perçue des politiques RH, d'autre part les attentes des agents vis-à-vis de celles-ci. En moyenne, seuls 14 % des agents jugent la qualité des dispositifs RH adéquate ! Ces chiffres ressortent des analyses de la seconde édition du Baromètre des ressources humaines du secteur public Acteurs publics/Boston Consulting Group. Une bonne nouvelle cependant : en 2018, 60 % des 31 leviers RH analysés sont jugés importants par les agents, une nette évolution par rapport aux résultats 2017, où aucun levier n'était jugé comme tel.




Cette prise de conscience est clé pour pouvoir mobiliser les réseaux RH, les positionner comme des partenaires incontournables des responsables et des agents pour les évolutions de missions, d'organisation ou d'outils de travail. Autre point positif, les premières actions, les échanges à l'occasion des annonces du gouvernement sur des évolutions du statut, ou encore les perspectives de transformation d'organisations et de processus de travail qui concernent des centaines d'organisations commencent à porter leurs fruits : 74 % des agents considèrent comme important le fait de s'assurer que leur organisation soit actrice de sa propre transformation dans le cadre d'Action publique 2022. Une prise de conscience encourageante qui permet de rappeler que le soutien des réformes en cours ne pourra faire l'économie de politiques RH adaptées aux défis que traverse le secteur public. Bien sûr, au-delà des sujets de positionnement des RH, il est indispensable d'apporter des solutions sur des sujets identifiés comme clés. Ainsi, si l'« anticipation des besoins en emplois », les « parcours et expériences de carrière », l'« accompagnement RH des mutations » et l'« accompagnement des agents en difficulté » apparaissent prioritaires aux yeux des agents, le manque de réponses adaptées de la part des dirigeants place ces leviers parmi ceux dont la qualité est jugée la moins bonne. Des actions très concrètes doivent permettre de proposer des solutions, voire d'anticiper les besoins afin de décupler l'engagement des agents publics. Au total, tous les résultats confirment l'importance d'articuler réforme de l'action publique et repositionnement de l'accompagnement RH.

76 % DES AGENTS INSATISFAITS DE LA GESTION DES LEVIERS RH

Les 10 leviers de forte insatisfaction

1	Anticipation des besoins en emplois
2	Parcours/expériences de carrière
3	Accompagnement des agents en difficulté
4	Degré d'engagement élevé
5	Accompagnement RH des mutations
6	Formation des agents
7	Organisation/processus simples
8	Capacité à innover et proposer
9	Évaluations justes
10	Flexibilité et adaptation du cadre budgétaire

THÈMES

	Gestion des ressources humaines
	Engagement
	Rôle des équipes de ressources humaines

UN ALIGNEMENT DES RÉPONSES ENTRE AGENTS ET ÉQUIPES RH

Les 5 leviers prioritaires

1	Formation des agents	1
2	Qualité de vie au travail	4
3	Anticipation des besoins en emplois	5
4	Parcours/expériences de carrière	9
5	Accompagnement RH des mutations	3

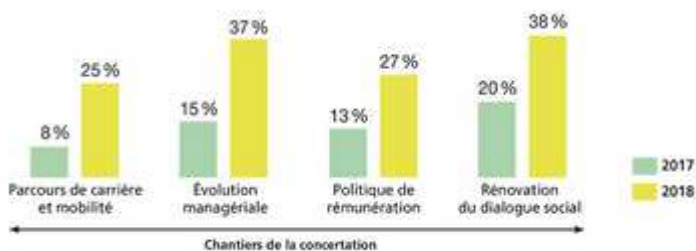
Les 5 leviers les moins critiques

27	Degré d'engagement élevé	24
28	Accompagnement des agents en difficulté	28
29	Montée en compétences avec le numérique	30
30	Organisation/processus simples	29
31	Promotion et adhésion aux valeurs	31



DES ATTENTES PARTICULIÈREMENT RENFORCÉES SUR LES LEVIERS LIÉS À UN CHANTIER DE LA CONCERTATION EN COURS

Proportion moyenne de notes « très important » et évolution



Enquête en ligne administrée par l’Ifop auprès d’un échantillon de 1 043 agents et cadres de la fonction publique, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 18 juin au 13 septembre 2018. Deux échantillons : 508 répondants n’exerçant ni des fonctions de direction ni des fonctions RH ; 535 répondants occupant des fonctions de direction et/ou des fonctions RH. Questionnaire sur 31 leviers liés aux ressources humaines dans la fonction publique autour de 3 thèmes : gestion des ressources humaines au sens large, engagement, rôle des équipes RH. Pour chacun des 31 leviers, deux dimensions évaluées : niveau d’attente sur chaque levier et qualité perçue de la gestion par les RH.

► RÉMUNÉRATIONS

- **Salaires : les mesures pour 2019 confirmées...et chiffrées**

La Gazette Publié le 18/10/2018

Il ne fallait pas se méprendre, mercredi 17 octobre. Si le gouvernement avait convié employeurs et syndicats de la fonction publique, c’était simplement pour faire un point sur la politique salariale en 2019. Les mesures prises dans le cadre du rendez-vous salarial de juin dernier et dans celui du projet de loi de finances pour 2019 ont été confirmées, précisées et évaluées.

Chiffres-clés

"Au total, pour l’année 2019, c’est près d’1 milliard d’euros qui sera consacré au pouvoir d’achat des agents publics, ciblés sur la tenue des engagements pris et la valorisation du travail."

Secrétariat d’État auprès du ministre de l’Action et des comptes publics.

Le point d’indice reste gelé pour 2019, comme annoncé en juin dernier lors du rendez-vous salarial. Certains participants à la réunion de suivi, mercredi 17 octobre, s’en doutaient mais continuaient tout de même d’espérer un revirement de situation, surtout après le [remaniement du début de semaine](#). « Il n’y a plus de négociation possible dans la fonction publique. C’est plus que préoccupant », s’inquiète Baptiste Talbot (CGT).

L’unique objectif de cette entrevue était bien de revenir sur les mesures promises pour 2019, en précisant le calendrier de mise en œuvre, le nombre de bénéficiaires et les gains attendus.

PPCR, Gipa, CET...

Ainsi, le secrétaire d’État en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, a tout d’abord rappelé que le protocole d’accord « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) allait, après une année d’arrêt, pouvoir reprendre son déploiement dès début 2019, pour un coût évalué à 750 millions d’euros.

Autres confirmations :

- l'abaissement du seuil d'indemnisation de 20 à 15 jours épargnés sur les compte épargne temps (CET) et la revalorisation de 10 euros pour chacun de ces jours;
- « la stricte » compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) et sa revalorisation au 1er janvier 2019 pour compenser l'effet négatif du transfert primes-points prévu par PPCR pour les agents les plus faiblement primés;
- la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) est reconduite l'an prochain et devrait concerner 15 000 agents de la fonction publique d'État (l'évaluation pour les deux autres versants n'a pas été donnée).

Sur ce dernier point, François Jaboeuf (CFDT) fait savoir que le gouvernement se serait engagé à sensibiliser tous les employeurs publics pour que les versements soient opérés avant le 31 décembre et l'entrée en vigueur du prélèvement à la source.

Quant à l'amélioration des conditions d'indemnisation des frais de mission, et l'indemnité kilométrique (revalorisée pour la première fois depuis 2006 de 17%), Pascal Kessler (FA-FP) fait remarquer qu'« il ne s'agit pas là de gains de pouvoir d'achat, mais de remboursements ! ».

Les mesures du PLF 2019

Le gouvernement a fait valoir les mesures prises dans le cadre du projet de loi de finances pour 2019 (PLF 2019). A savoir, en premier lieu, l'exonération des cotisations salariales sur les heures supplémentaires au 1er septembre 2019. Elle concernera 1,5 million d'agents, avec un gain en moyenne de 120 à 190 euros par an, assure-t-il. « Il nous a été précisé qu'ils seraient 700 000 à en bénéficier dans la fonction publique d'État et plus de 500 000 dans la territoriale », rapporte Baptiste Talbot.

« Cela me paraît un peu surévalué... », réagit Jean-Robert Massimi, directeur général du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Surtout lorsqu'on a en mémoire que le gouvernement souhaite que les 1607 heures redevienne la règle dans les collectivités territoriales...

Autre mesure contenue dans le PLF 2019 : le forfait « mobilité durable », d'un montant total de 9,2 millions d'euros en 2019 pour les agents de l'État utilisant ce mode pour leurs trajets domicile-travail. Luc Farré (Unsa) souligne que « son montant n'est que de 200 euros par an contre 400 euros dans le secteur privé. Peut-on expliquer comment cette si grande différence se justifie ? »

Concernant enfin la protection sociale complémentaire (PSC), le secrétaire d'État a fait part des progrès réalisés par la mission confiée aux trois inspections générales au début de l'année 2018. Leur travaux devraient être rendus publics au cours du premier trimestre 2019 et suivis d'une concertation dans la foulée.

Comme d'autres à l'issue de cette réunion, Didier Bourgoïn (FSU) se dit « désabusé » : « le gouvernement ne fait pas de la revalorisation salariale un objectif majeur. »

- **L'exécutif temporise sur la rémunération au mérite dans la fonction publique**

Acteurs Publics, 26 oct. 2018,

L'hypothèse d'un allongement des carrières pour financer les régimes indemnitaires variables des corps ne devrait pas figurer dans le futur projet de loi de réforme de la fonction publique.

Les organisations syndicales y voyaient une remise en cause du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR). L'autre scénario avancé par l'exécutif n'a pas pour autant leurs faveurs...

Pourrait-on y voir un geste de la part du gouvernement à l'intention des organisations syndicales de la fonction publique ou un “*retropédalage*”, comme d'aucuns le susurrent ? Selon nos informations, le scénario d'un allongement des carrières pour financer le développement de la rémunération au mérite ne serait plus d'actualité et ne devrait donc pas être intégré au projet de loi de réforme de la fonction publique prévu pour début 2019.

Comme le rapportent plusieurs leaders syndicaux, l'annonce en a été faite par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, lors de ses réunions bilatérales avec les représentants du personnel. “*Il nous a annoncé que ce serait plutôt une piste de réflexion à long terme*”, indique un syndicaliste. Engagées mardi 23 octobre, ces réunions se poursuivront jusqu'en amont du point d'étape de la concertation sur la réforme du cadre statutaire des agents publics, qui doit se tenir mardi 30 octobre.

C'est une “*piste de travail parmi d'autres*”, mais elle “*n'a jamais été privilégiée*”, précise à *Acteurs publics* le secrétaire d'État Olivier Dussopt. Des propos en réponse aux organisations syndicales, qui avaient vivement rejeté l'hypothèse d'un allongement des carrières. “*Lors de notre bilatérale, le secrétaire d'État est resté très en retrait sur la question de cet allongement, comprenant sans doute notre rejet unitaire*”, explique un leader syndical.

PPCR confirmé

À l'issue d'un groupe de travail organisé le 22 octobre, en effet, les représentants du personnel s'étaient dressés contre les scénarios envisagés par l'exécutif pour développer la rémunération au mérite dans la fonction publique. Et plus précisément, donc, contre le scénario qui prévoyait de ralentir le passage d'échelon afin de réinjecter de la masse salariale dans les régimes indemnitaires variables des corps.

Certaines organisations syndicales voyaient même dans cette perspective une remise en cause du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR), ce plan de revalorisation des carrières dont le gouvernement vient d'annoncer la réactivation pour 2019 après un gel de ses mesures cette année. Des craintes aujourd'hui dissipées, donc, à en croire les déclarations de Luc Farré, de l'Unsa, à l'issue de sa rencontre avec Olivier Dussopt. Le secrétaire d'État “*a confirmé l'application de tout le protocole PPCR sur le quinquennat sans allongement de carrière*”, a-t-il affirmé.

Tactique gouvernementale

Cela étant, le premier scénario envisagé (simplification des régimes indemnitaires *via* notamment la transformation du complément indemnitaire annuel en bonus annuel universel) semblerait désormais avoir la faveur de l'exécutif. Olivier Dussopt devrait ainsi le confirmer lors du point d'étape de la concertation, mardi 30 octobre.

Les organisations syndicales restent malgré tout sceptiques. “*En reculant sur le scénario de l'allongement des carrières, le gouvernement est convaincu de nous attirer sur l'autre hypothèse, mais ce n'est pas notre conception du dialogue social*”, explique un représentant du personnel. “*Est-*

ce une tactique qui consiste à nous présenter le pire [scénario de l’allongement des carrières, ndlr] pour que nos acceptions le moins pire [scénario de la simplification des régimes indemnitaires, ndlr] ?” interroge Solidaires, pour qui les deux hypothèses sont tout autant “*inacceptables*”. Preuve de l’opposition quasi unanime des organisations syndicales sur ces scénarios : la préparation d’une déclaration unitaire qui doit être lue lors du point d’étape de la concertation sur la réforme de la fonction publique.

► PPCR

- **Réactivation du protocole salarial PPCR : une ardoise à 745 millions d’euros en 2019**

Acteurs Publics, 15 oct. 2018,

La reprise du rythme d’application du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) dans la fonction publique – suspendu en 2018 – aura un coût de 745 millions d’euros au titre de l’année 2019.

745 millions d’euros : c’est le coût que représentera en 2019 la réactivation du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) des fonctionnaires, explique le député LREM Joël Giraud, rapporteur général du budget à l’Assemblée nationale, dans son rapport sur le projet de loi de finances pour 2019.

Dans le détail, la mise en œuvre des mesures d’application représentera 348 millions d’euros dans la fonction publique d’État l’année prochaine, 183 millions d’euros dans la territoriale et 214 millions dans l’hospitalière. Pour les années 2020 et 2021, son coût est respectivement évalué à 828 et 586 millions d’euros, explique Joël Giraud dans son rapport. Pour mémoire, ce coût s’élevait à 132 millions d’euros en 2016 et 1 495 millions d’euros en 2017.

Protocole gelé en 2018

Pour rappel, la mise en œuvre de ce plan de revalorisation des carrières avait été suspendue pour une année par le gouvernement d’Édouard Philippe, redressement de la trajectoire des finances publiques oblige.

Élaboré par l’équipe Hollande et signé en 2015, ce protocole “*contenait en effet des engagements s’étalant de 2016 à 2020 et pesant pour près de 4 milliards d’euros sur les finances publiques avec un reste à financer à hauteur de 82 % au moment de la prise de fonction de la nouvelle majorité*”, avait expliqué le ministère de l’Action et des Comptes publics à l’issue du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, qui avait acté le report d’une année du protocole PPCR et provoqué un vent de contestation de la part des organisations syndicales du secteur .

Pas de remise en cause sur le fond

Le protocole n’avait pourtant pas été remis en cause par le gouvernement à cette occasion. L’exécutif, par la voix de son ministre de l’Action et des Comptes publics, Gérald Darmanin, s’était en effet engagé à en honorer l’intégralité, tout en rappelant que s’il s’était conformé aux recommandations de l’audit de la Cour des comptes sur les finances publiques de juin 2017, le gouvernement aurait pu choisir de renoncer tout bonnement à appliquer l’accord.

Lors du rendez-vous salarial de juin dernier, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, avait également rappelé l'engagement du gouvernement de tenir le calendrier d'application du protocole PPCR. *“La reprise du protocole marque la volonté du gouvernement de respecter l'engagement pris par l'État vis-à-vis des organisations syndicales signataires et de l'ensemble des agents publics”*, avait réagi Bercy

► RETRAITES

- **Réforme des retraites : vers un changement à la fois progressif et structurel pour les fonctionnaires**

Acteurs Publics, 10 oct. 2018,

Les premières pistes de réforme laissent présager un mode de calcul unique des droits à la retraite pour le secteur public comme pour le privé, avec une prise en compte des primes, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui dans le public. Une petite révolution dans la fonction publique, qui entraînera une réflexion sur les modes de rémunération.

Attendu de pied ferme par les partenaires sociaux, le gouvernement d'Édouard Philippe a un peu levé le voile, mercredi 10 octobre, sur la future réforme des retraites en présentant les premiers grands principes du système “universel” voulu par Emmanuel Macron. Après une trêve estivale longue de trois mois, le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a mis sur la table quelques réponses : une quinzaine de lignes directrices qui reprennent en partie les engagements du candidat puis du Président Macron.

Le changement sera radical pour les fonctionnaires, qui cotiseront *“au même niveau”* que les salariés du privé et dont les primes *“seront prises en compte pour le calcul des droits à retraite”*, ce qui n'est pas le cas actuellement. Dans le privé, le calcul des droits se fait aujourd'hui sur les vingt-cinq dernières années, alors que dans le public, seuls les six derniers mois d'activité sont pris en compte. Aucune précision n'est donnée à ce stade sur le nombre d'années qui pourraient être prises en compte pour le calcul de la pension.

Part de l'indemnitare faible chez les enseignants

Compte tenu de la structuration même des rémunérations dans la fonction publique (aujourd'hui très hétérogène), des agents publics dont la part des primes dans le salaire est assez importante pourraient, à système constant, sortir gagnants, tandis que d'autres, pour lesquels la part indiciaire est très forte et l'indemnitare archifaible, comme les enseignants, pourraient y perdre.

Selon la dernière édition (2017) du rapport sur l'état de la fonction publique, la part des primes et indemnités (y compris l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) dans le salaire brut s'établit en moyenne pour les fonctionnaires à 22,6 %. Cette part est relativement homogène dans les trois versants et s'élève à 22 % dans la fonction publique d'État (20,2 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), soit moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,4 % dans la territoriale et 22,1 % dans l'hospitalière. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans l'État : 30,3 % [lire à ce sujet notre encadré ci-dessous].

Dans le secteur public, il existe par ailleurs, depuis la loi de 2003 sur les retraites, un régime de

retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Ce régime obligatoire par points permet de verser aux fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers une retraite complémentaire calculée à partir des primes, des indemnités et des avantages en nature qui, avant la réforme de 2003, n'étaient ni cotisés ni pris en compte dans le calcul de leur pension.

Une réforme des modes rémunération ?

Dans ce contexte, la réforme des retraites en gestation pourrait avoir un effet "château de cartes", avec des conséquences plus larges à terme pour la fonction publique, et notamment une révision des modes de rémunération. Le document présenté ce 10 octobre aux partenaires sociaux ne s'y trompe d'ailleurs pas, en indiquant qu'une "*concertation aura lieu sur les conséquences à tirer de la réforme en termes d'évolution des carrières et des rémunérations, au fur et à mesure de la montée en charge des effets du nouveau système*".

La transition vers le nouveau système "*sera très progressive*" et ne concernera ni les retraités actuels ni "*ceux qui seront à moins de cinq ans de l'âge de départ lors de l'adoption de la loi*", dont la discussion au Parlement est envisagée "*dans le courant de l'année 2019*".

Cela faisait des mois que les syndicats attendaient "*que le gouvernement sorte du bois*", comme l'a résumé Pascal Pavageau, de Force ouvrière. À l'instar du leader de FO, les principaux chefs de file syndicaux et patronaux sont venus au ministère des Solidarité et de la Santé pour obtenir des précisions sur ce chantier social monumental.

Ainsi, on savait déjà que le futur système "*remplacerait les 42 régimes de retraite existants*" tout en restant "*public, par répartition*", avec la promesse qu'"*un euro cotisé vaudra les mêmes droits pour tous les Français*". Désormais, on sait qu'il sera financé par "*tous les assurés*", qui cotiseront "*dans la limite de 120 000 euros bruts annuels*" de revenus d'activité.

Incertitude sur l'"âge pivot"

Échaudé au printemps par la polémique sur une possible suppression des pensions de réversion, l'exécutif assure désormais que ce dispositif de solidarité sera maintenu, de même que le minimum de pension pour les bas salaires et les carrières hachées. Par ailleurs, l'âge légal "*à partir duquel on pourra liquider ses droits restera fixé à 62 ans*", ce qui correspond à la ligne rouge tracée par les syndicats.

Le haut-commissaire devra encore préciser si un "âge pivot" sera créé pour inciter les travailleurs à partir plus tard que l'âge légal, sur le modèle des retraites complémentaires des salariés du privé, qui subissent une décote s'ils partent avant 63 ans.

Le lien entre taux de primes et indice de traitement en question

En 2012, une étude établie par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour le Conseil d'orientation des retraites analysait le lien entre taux de prime et indice de traitement pour les agents de l'État, qu'ils soient considérés en catégorie active (les agents exerçant des fonctions présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles) ou pas (les autres, dits en catégorie sédentaire). En analysant les sédentaires non enseignants, l'étude relevait ce qui peut sembler une évidence, à savoir que plus l'indice de traitement est élevé, plus le taux de primes l'est. Le taux moyen de primes pour les agents sédentaires non enseignants rémunérés aux indices les plus faibles était de 28 %, contre 60 % pour les agents ayant atteint les indices les plus élevés. Pour les

agents placés en catégorie active non enseignants, il n'apparaissait pas de relation nette entre taux de primes et indice de traitement. Ainsi, pour les catégories actives de 50 à 54 ans, les agents rémunérés aux indices les plus faibles avaient un taux moyen de primes de 47 %, contre 55 % pour ceux rémunérés aux indices les plus élevés.

- **Réforme des retraites: principes actés et questions en suspens**

La Gazette - Publié le 24/10/2018

Le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a été auditionné pour la première fois, ce 24 octobre, par la commission des affaires sociales du Sénat. Il a précisé pour ses membres les grandes lignes actuellement arrêtées pour cette refonte du système de retraite. Alors que la consultation des citoyens s'achève, celle des partenaires sociaux va se poursuivre jusqu'à fin janvier, pour un projet de loi annoncé pour le 1er semestre 2019.

Pour la première fois depuis l'annonce du projet de création d'un système de retraite universel, la commission des affaires sociales du Sénat a auditionné, le 24 octobre, Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites ⁽¹⁾.

En effet, a expliqué en préambule Alain Milon, sénateur (LR) du Vaucluse et président de la commission, «après six mois de concertation et bien que de grandes lignes de réforme aient été annoncées le 10 octobre dernier aux partenaires sociaux, ceux-ci semblent être restés sur leur faim et c'est un peu le cas également des parlementaires ».

Pour Jean-Paul Delevoye, cette « impatience » tiendrait au fait que sa méthode n'a pas été « intégrée » : «C'est une méthode rare, qui consiste à ne pas arriver avec un texte ficelé, mais à ouvrir un dialogue constructif large pour aboutir ensuite à un projet de loi». Il annonce celui-ci pour « le deuxième semestre 2018 », à l'issue de la deuxième phase de consultation des organisations syndicales, commencée mi-octobre.

Architecture de base

Cependant, ainsi sollicité par les membres de la commission sénatoriale, le haut-commissaire a précisé devant eux « l'architecture de base » du futur régime universel de retraite... et listé les questions qui restent en débat.

Premier principe : il s'agira d'un **régime public par répartition**, « **commun à tous** » dans la limite de trois fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 120 000 €. Une limite choisie notamment pour englober la quasi-totalité des fonctionnaires et pour supprimer la nécessité de régimes complémentaires. Cette limite exclut quelque 350 000 Français : des sportifs, de grands PDG, des auteurs, etc aux revenus très élevés, qui participeront malgré tout au système de solidarité qui sera mis en place, selon des modalités restant à déterminer.

Deuxième principe : « **1 € cotisé vaudra les mêmes droits pour chaque Français** ». Chaque jour travaillé sera pris en compte pour l'attribution de points et ceux-ci seront accumulés tout au long de la carrière dans un compte unique. Pour les fonctionnaires, les primes seront intégrées à ce calcul de droits et Jean-Paul Delevoye assure qu'une réflexion est engagée pour revoir les politiques salariales de la fonction publique, qui créent actuellement des distorsions entre fonctionnaires par des différences de niveaux de ces primes.

Troisième principe : « Les solidarités seront renforcées », assure le haut-commissaire, qui fait actuellement le tour de tous les sujets concernés, avec les partenaires sociaux, pour décider comment mettre en œuvre concrètement ce principe. « Par exemple, cite-t-il, faut-il transformer la bonification pour enfant en attribution forfaitaire de points ? Faut-il en attribuer dès le premier enfant pour aider les familles mono-parentales ?... ».

« le point gratuit n'existe pas » et les Français doivent « retrouver le sens de l'impôt et de la cotisation ».

Autre sujet concerné : les interruptions de carrières – sujet sur lequel plusieurs sénateurs l'ont interpellé ce 24 octobre – tels que le chômage, la maladie ou le handicap. « Faut-il faire financer des points pour ces périodes par la solidarité salariale ou par les impôts ? », questionne Jean-Paul Delevoye, rappelant que « le point gratuit n'existe pas » et que les Français doivent « retrouver le sens de l'impôt et de la cotisation ».

La réforme vise à supprimer les 13 systèmes de réversion.

Le troisième outil de solidarité, la réversion, est un sujet sensible, mais sur lequel le haut-commissaire regrette de n'avoir eu « aucune alimentation de la part des syndicats ». La réforme vise à supprimer les 13 systèmes de réversion existant actuellement pour construire des règles communes à tous. Mais il reste à « déterminer l'objectif politique » : « Reste-t-on sur un droit patrimonial lié au couple ou passe-t-on à une garantie de revenu donnée aux veufs et aux veuves ? Réserve-t-on ce droit aux personnes mariées ou l'ouvre-t-on aux Pacsés ?... ». Enfin, en matière de solidarité, si la garantie d'un minimum vieillesse sera préservée, il faut encore décider de son niveau.

Quatrième point arrêté : l'âge légal de départ à la retraite restera à 62 ans. Mais certaines « spécificités » seront conservées pour les carrières longues, les métiers pénibles et les personnes handicapées. Elles figurent parmi les sujets abordés à présent avec les organisations syndicales, dans le cadre de la deuxième phase de concertation.

La réforme ne s'appliquera qu'à partir de la génération 1963 ou 1964

Pour la transition, Jean-Paul Delevoye rappelle que la réforme ne s'appliquera qu'à partir de la génération 1963 ou 1964, selon les possibilités techniques de bascule d'un système à l'autre.

Une photo sera prise des droits acquis par chaque personne, avec la garantie que 100% de ces droits seront transférés, à l'euro près, dans le nouveau système.

« Il n'y aura à aucun moment deux systèmes qui cohabiteront » pour les Français : « A un instant T, explique Jean-Paul Delevoye, une photo sera prise des droits acquis par chaque personne, avec la garantie que 100% de ces droits seront transférés, à l'euro près, dans le nouveau système ».

Les réserves des régimes bénéficiaires serviront, dans cette période de transition, à « garantir les droits du passé de tous et à financer l'accompagnement du basculement ».

« L'embarquement » – selon le terme du haut-commissaire – des caisses dans le nouveau système universel pourra prendre, lui, de 5 à 15 ans. De même, l'intégration des primes dans l'assiette de cotisation (11,25% pour la part salariale) se fera également de manière progressive, selon des modalités qui sont en discussion. Les réserves des régimes bénéficiaires serviront, dans cette période

de transition, à « garantir les droits du passé de tous et à financer l'accompagnement du basculement ».

► QVT

- **Alerte sur les “fragilités sociales” de la fonction publique**

Acteurs Publics, 23 oct. 2018,

Selon une enquête réalisée pour le compte de la Mutualité fonction publique, la majorité des agents publics ont le sentiment que les enjeux de santé et de bien-être au travail sont mal pris en compte par leur employeur. La fédération veut endosser un rôle de “lanceur d’alerte” sur ces questions.

Des agents “*indispensables mais fragilisés par leur environnement de travail*”. C’est l’enseignement d’une enquête réalisée par Harris Interactive pour le compte de la Mutualité fonction publique (MFP), dont les résultats ont été dévoilés mardi 23 octobre. Menée en juin dernier auprès de 1 507 agents publics, cette étude s’inscrit dans le cadre du tout nouveau “Observatoire des fragilités sociales dans la fonction publique”, mis en place par la fédération et vise à “*mieux comprendre leur perception de la santé au travail, de leur protection sociale et de l’engagement des employeurs publics en ce sens*”.

Bilan : la situation des fonctionnaires est marquée, selon l’étude de la MFP, par 3 “*types majeurs de fragilités*”, à savoir les conditions de travail particulières vécues par certains d’entre eux, les conséquences de l’activité professionnelle sur l’état psychologique des personnes et le sentiment, “*pour une majorité d’entre eux*” que les enjeux de santé et de bien-être au travail sont “*mal pris en compte*” par leur employeur.

Enjeux insuffisamment pris en compte par les employeurs

Dans le détail 35 % des agents publics interrogés expriment notamment le sentiment que leur travail a une influence “*négative*” sur leur santé. Par ailleurs, la majorité des répondants (51 %) anticipent qu’à l’avenir, leur travail aura une influence de plus en plus importante sur leur santé.

Concernant leurs environnements de travail, si les agents se déclarent largement satisfaits de l’espace disponible à leur poste de travail (79 %) ou de la luminosité (77 %), ils expriment un jugement “*nettement plus mesuré*” sur le niveau confort global à leur poste (65 %) ou encore sur la fréquence de visites à la médecine du travail (elle n’est jugée satisfaisante qu’aux yeux d’une personne sur deux). Par ailleurs, 84 % des agents déclarent se sentir régulièrement fatigués au travail, 75 % estiment y être stressés et 67 % citent des douleurs physiques liées à leur posture.

Sans surprise, les agents publics imputent la responsabilité de ces insuffisances aux employeurs. Ainsi, 57 % des personnes interrogées considèrent que les enjeux de santé et de bien-être au travail sont aujourd’hui “*mal pris en compte par leur employeur*”, contre “*seulement*” 43 % estimant “*que leur employeur s’est suffisamment emparé de ces enjeux*”, précise l’étude d’Harris Interactive.

“Lanceur d’alerte”

“*Ce qui nous préoccupe, ce sont les conséquences de ces fragilités sur la santé et la sécurité au*

travail”, explique Serge Brichet, président de la MFP. La fédération, ajoute-t-il, veut endosser un “rôle de lanceur d’alerte” sur ces questions, “donner de la voix dans le débat public” et (sans surprise) remettre sur la table le dossier de la participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents. Une participation “indigente à l’heure actuelle”, selon ses propres termes.

Une revendication que la fédération ne manquera pas de porter dans le cadre de la concertation à venir sur la couverture complémentaire des agents publics. Chargée de réaliser un état des lieux des dispositifs existants en la matière, une mission interinspections devrait faire connaître ses conclusions au premier trimestre 2019. Des discussions entre les représentants du personnel et des employeurs devraient ensuite s’engager, avait expliqué le secrétaire d’État Olivier Dussopt, lors de la réunion de suivi du rendez-vous salarial, le 17 octobre.

La présentation du rapport et l’ouverture des négociations étaient initialement prévues pour le printemps. “Malheureusement, nous n’avons toujours pas vu l’ombre du nez d’un inspecteur”, souligne Serge Brichet.

► EGALITE PROFESSIONNELLE

- **Égalité professionnelle : de nouvelles sanctions pour les mauvais élèves du secteur public**

Acteurs Publics, 24 oct. 2018,

La troisième version du projet de protocole sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qu’Acteurs publics s’est procurée, prévoit d’instaurer de nouvelles sanctions pour les employeurs publics qui ne respecteraient pas les objectifs.

Des dispositifs plus contraignants pour les employeurs publics et de nouvelles sanctions en cas de non-respect des objectifs. C’est la principale nouveauté de la troisième mouture du projet de protocole d’accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ce document, consulté par *Acteurs publics*, a été abordé mercredi 24 octobre lors d’une réunion présidée par le secrétaire d’État auprès du ministre de l’Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt. La signature définitive du protocole pourrait quant à elle intervenir fin novembre.

La nouvelle version du projet de protocole prévoit ainsi d’instituer une sanction pour les employeurs publics qui ne respecteraient pas l’obligation de mettre en œuvre, au plus tard au 31 décembre 2021, un plan d’action pluriannuel dédié à l’égalité professionnelle. Une mesure qui sera prévue dans le futur projet de loi de réforme de la fonction publique (qui doit être présenté au premier semestre prochain) “sur la base d’un seuil restant à définir”.

“En cas de non-respect de l’obligation législative, les employeurs pourront s’exposer à des pénalités financières dans la limite d’un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels”, explique la troisième mouture du projet de protocole.

La territoriale mise à contribution

Concernant le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, le nouveau projet prévoit d'abaisser, dans la fonction publique territoriale, le seuil de soumission audit dispositif, de 80 000 à 40 000 habitants. Le périmètre des employeurs susceptibles de se voir pénaliser en cas de non-respect de ce dispositif sera donc élargi.

Pour l'ensemble des collectivités concernées, le cycle de *“référence pour l'appréciation de la mise en œuvre du dispositif”* correspondra au renouvellement des assemblées délibérantes. Par ailleurs, cette mesure ne s'appliquera qu'aux collectivités ou établissements disposant *“d'au moins trois emplois fonctionnels”*. Quant au montant des pénalités financières, celui-ci *“sera adapté pour tenir compte de la spécificité”* des strates locales, précise le document.

Créé par la loi Sauvadet de 2012, le dispositif de nominations équilibrées a imposé aux employeurs publics un taux de primonominations équilibrées de femmes et d'hommes de 40 % depuis 2017. La loi stipulait également qu'en cas de non-respect de cette obligation les employeurs publics pouvaient se voir sanctionner par une pénalité financière (par bénéficiaire manquant) d'un montant de 30 000 euros en 2013 et 2014, de 60 000 entre 2015 et 2017 et de 90 000 euros en 2018.

Création d'un fonds pour l'égalité professionnelle

Au final, les pénalités versées par les employeurs de l'État au titre du dispositif de nominations équilibrées et *“à partir de 2022”*, du non-respect de l'obligation de plans d'action *“égalité professionnelle”* serviront à alimenter un fonds *“pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique”*. La mise en place de fonds *“dès 2019 [...] pour l'État et ses établissements publics administratifs”* est l'une des autres nouveautés de la troisième version du projet de protocole d'accord.

Sur la base d'appels à projets, ce fonds *“cofinancera une offre d'information, de communication ou de formation labellisées sur des sujets prioritaires (mixité des métiers, traitement des situations d'harcèlement ou de violences sexuelles...), des actions innovantes (hackathon, coaching, outils ludiques de communication et de sensibilisation auprès des agents publics) ou encore des travaux de recherche appliquée en faveur de l'égalité professionnelle”*, explique le document.

Quant aux versants territorial et hospitalier, un groupe de travail sera mis en place avec les organisations syndicales signataires du futur protocole et les employeurs *“pour définir les modalités de mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement financier équivalent”*. Et ce *“au regard des pénalités versées”* par les employeurs de la territoriale et de l'hospitalière.

Dans le cadre des conventions d'objectif et de performance établies avec les écoles de service public, les ministères fixeront des *“objectifs pluriannuels liés à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des indicateurs de suivi”*, précise aussi la troisième mouture du projet de protocole d'accord. Ces mêmes ministères pourront aussi, *“le cas échéant”*, *“moduler la subvention pour charge de services publics en fonction de l'atteinte des objectifs”*.

Des syndicats toujours insatisfaits

La dernière version du projet d'accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique ne convainc toujours pas les syndicats. *“Cette troisième version ne peut pas être la version*

définitive, a expliqué la CGT. *Si des modifications sont à souligner, elles ne sont pour la plupart que des mesures de bonnes intentions sans véritables engagements concrets*”. “*Cette version acte un certain nombre d’avancées, notamment sur les contraintes, mais il nous manque encore des réponses, notamment, sur la question des avancements équilibrés*”, juge de son côté Mylène Jacquot, de la CFDT. “*Objectivement, les lignes bougent et cet accord s’inscrit bien dans le prolongement du renforcement de celui de 2013, souligne pour sa part Bruno Collignon de la FA-FP. Reste à renforcer la notion de contraintes et de moyens dédiés*”.

3) REGARDS VERS LA FPT

- **Impacts de la transition numérique sur les métiers de la fonction publique territoriale**

Source Vision RH

Le CNFPT mène une étude afin d’observer les effets du numérique à l’échelle collective (organisations et métiers), et individuelle (quotidien professionnel des agents territoriaux). Une première phase (rétrospective) a donné un lieu à un [rapport](#) sous la forme d’un état des lieux contrasté pour les agents. L’effort prospectif doit être poursuivi dans un contexte où la disparition annoncée de certains métiers ne semble pas encore d’actualité.

[En savoir plus sur cnfpt.fr](#)

- **Compte personnel de formation : un parcours semé d’embûche**

La Gazette Publié le 29/10/2018

Couacs, sentiment de panique, risque de crispations... Si le CPF s’installe peu à peu dans les collectivités, celles-ci doivent encore surmonter quelques épreuves techniques et revoir leur stratégie pour faire de cet outil un atout, pour elles autant que pour leurs agents.

Exit le droit individuel à la formation (DIF), le compte personnel de formation (CPF) est arrivé ! Plus ambitieux que son ancêtre déchu, l’outil se déploie petit à petit dans la territoriale depuis l’an dernier, avec son lot de promesses, mais aussi de tâtonnements. L’objectif du dispositif est de renforcer la qualification des agents de la catégorie C, prévenir les inaptitudes et accompagner les mobilités, qu’elles soient interservices, intervenant ou bien vers le privé. Le CPF est « portable », c’est-à-dire attaché à l’agent tout au long de sa carrière. Mais, pour l’heure, ce qui accapare les services RH, c’est sa mise en place technique, jugée laborieuse. Les couacs avec la Caisse des dépôts, opérateur de l’Etat qui tient les compteurs d’heures, agacent, que ce soit sur le solde « complexe » du DIF des contractuels ou sur les failles du site web...

Questions en rafale sur le financement

La décrémentation des droits utilisés qui pourra se faire par saisie directe jusqu’à la fin de l’année, ou, pour les grandes collectivités, par transfert de fichier entre mi-novembre et mi-décembre fait craindre des loupés. « On met en place trop de dispositifs en même temps, en plus de gérer les affaires courantes. Donc on s’attend à des erreurs qui prendront du temps à être corrigées par la suite !

» prédit, lasse, la DRH d'une collectivité de plus de 30 000 habitants.

Focus : Monétisation des heures

Le gouvernement a choisi de basculer les heures en euros pour « faciliter la lisibilité du CPF » et « donner davantage envie de se former ». L'obligation ne concerne pas encore la territoriale, mais des collectivités entendent communiquer rapidement sur les montants.

Les petites structures semblent, quant à elles, comme prises de panique. « Certaines découvrent seulement ce qu'était le DIF, observe Anne Bivaud, conseillère en formation au centre de gestion d'Ille-et-Vilaine (850 collectivités, 28 270 agents), où les appels à ce sujet ont doublé cette année. Il y a beaucoup de questions et d'inquiétudes par rapport au manque de moyens : comment [les petites collectivités] vont-elles pouvoir accompagner les projets qui ne peuvent pas être financés par le plan de formation ? Quel type de formation demandée dans le cadre du CPF pourra être financé par la cotisation au Centre national de la fonction publique territoriale ? » Selon le CNFPT, « cela sera étudié au cas par cas, en fonction du partenariat qui lie la collectivité à l'établissement de formation ».

Politiques à définir ou à peaufiner

Aude Fournier, DRH du conseil départemental du Nord (7 500 agents) explique ne pas vouloir se précipiter. Du temps est pris pour intégrer au mieux l'outil du CPF dans « la refonte complète de [sa] politique de formation au moyen d'un laboratoire RH tout juste lancé qui permettra de la revisiter à l'aune des besoins de l'utilisateur et de l'agent ». Le département d'Ille-et-Vilaine (4 200 agents) a rapidement mis à jour sa charte de formation et défini les plafonds de financement en juillet. « Pour les agents sans diplôme de niveau V, il est de 5 000 euros. Cela comprend les frais pédagogiques et les déplacements », détaille Fanny Kerjean, responsable du service de la formation. Une commission spécifique se tiendra deux fois par an, « calée sur les calendriers scolaires des instituts de formation ». Autour de la table seront réunis les directeurs généraux des pôles, le DRH, le responsable du service du recrutement et de la mobilité, ainsi que les membres du service de la formation. L'avis sera soumis au directeur général des services et à l' élu chargé du personnel.

Devant le boom des demandes émanant des agents de la catégorie C, prioritaires, Fanny Kerjean, comme d'autres, pressent la frustration de ceux relevant de la catégorie A, qui ne sont pas habitués à voir leurs demandes refusées. Une communication particulière pour apaiser les esprits serait alors à prévoir... Un présage qui reste néanmoins à confirmer. La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) a, en effet, observé cet été que, dans le privé, le CPF profite surtout pour l'instant aux individus qualifiés, déjà passés par une action de formation et qui « travaillent dans une entreprise disposant d'une fonction RH structurée ».

L'argument imbattable des DRH

Patrick Coroyer, président de l'Association nationale des DRH des territoires, pointe ce qui lui était apparu au premier abord comme un biais dans le dispositif : les agents qui pourraient obtenir une majoration d'heures en raison de leur situation ne peuvent en bénéficier que s'ils en font eux-mêmes la demande, elle n'est pas automatique. D'où le risque de passer à côté de ce public, pourtant cible, s'il n'y a pas une communication constante en interne sur le CPF. Enfin, des crispations pourraient également naître du fait que la collectivité accompagnerait la formation d'un agent qui souhaite pourtant quitter l'administration, voire la fonction publique. L'« argument imparable », selon plusieurs DRH, serait qu'il est préférable de guider une personne qui risque par la suite d'être

souvent absente par démotivation. Selon Bruno Jarry, nouveau DRH du conseil départemental du Maine-et-Loire (2 800 agents), l'aide à la formation pour une mobilité externe au travers du CPF rejoint « un peu la philosophie de l'indemnité de départ volontaire ». « On aura des arbitrages à demander aux élus, rappelle-t-il. Est-ce que le budget sur la formation devra, à un moment donné, être principalement fléché sur les gens qui veulent partir ? »

Focus : « L'important est que chaque collectivité donne du sens au dispositif »

Cyrille Pajot, chef du bureau de la formation professionnelle à la direction générale de l'administration et de la fonction publique

« Le gouvernement a mandaté la Caisse des dépôts pour tenir les compteurs des CPF. C'est l'interlocuteur privilégié des services RH pour la mise en place technique jusqu'à la fin de l'année, puis pour veiller sur l'actualisation des CPF des agents. Son centre d'appels ⁽¹⁾ peut répondre à toutes les questions. Nous mènerons un indispensable travail de communication jusqu'à la fin de l'année, et en 2019. Nous nous apprêtons à diffuser une plaquette d'information destinée aux agents et leur rappeler que le CPF n'aide pas qu'à la préparation des concours, ainsi que des guides pour les services RH sur l'alimentation annuelle des comptes et la décrémentation des droits. L'important est que chaque collectivité donne du sens au dispositif. Un changement de culture doit s'opérer : alors qu'avant, le DIF était accordé selon le besoin propre de l'employeur, il s'agit désormais de se préoccuper aussi de dynamiser les parcours professionnels. »

- **Le CNFPT identifie 19 nouveaux métiers et fonctions**

La Gazette Publié le 23/10/2018

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a identifié 19 nouveaux métiers et fonctions, répartis dans les domaines du pilotage et management des ressources, des services à la population ou encore des interventions techniques. Dans des fiches en ligne, l'établissement fait le point sur leurs conditions d'accès, d'exercice mais aussi sur les savoir et savoir-faire nécessaires. Elles seront intégrées dans la nouvelle version du Répertoire des métiers territoriaux dont la mise en ligne est prévue en 2019.

Le service public évolue et, avec lui, les compétences dont ont besoin les collectivités territoriales. Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a ainsi vu naître 19 nouveaux métiers et fonctions. Parmi eux, le conseiller mobilité et parcours professionnels, l'ergonome, l'assistant dentaire, le dessinateur CAO- BIM (conception assistée par ordinateur – building information modeling), le délégué à la protection des données ou encore le référent déontologue.

L'établissement détaille, pour chacun d'eux dans des [fiches en ligne](#), la situation fonctionnelle, le cadre statutaire, les conditions d'accès, d'exercice, les spécialisations possibles, les facteurs d'évolution du poste etc.

4ème édition du répertoire des métiers

Ces fiches seront intégrées dans la quatrième version du Répertoire des métiers territoriaux dont la mise en ligne est prévue en 2019. Une nouvelle rubrique sera créée afin d'établir le lien entre les

métiers et les facteurs de risques professionnels.

La rubrique consacrée aux facteurs d'évolution s'enrichira quant à elle de plusieurs catégories liées aux « grandes mutations » : technologiques, énergétiques, sociétales, organisationnelles, en sus des facteurs juridiques et institutionnels. Enfin, une nouvelle fonctionnalité permettra d'identifier « les proximités courtes ou envisageables entre métiers à partir d'une analyse croisée des activités et compétences associées ». « La construction des parcours professionnels sera ainsi plus aisée », selon le CNFPT.

Références

- [Les 19 nouvelles fiches métiers et fonctions](#)
- [Répertoire des métiers territoriaux](#)

- **Statut : une nouvelle vague de modifications, ajustements, précisions et correctifs**

La Gazette Publié le 05/10/2018

Un décret du 4 octobre modifie différents décrets qui concernent le statut de la fonction publique territoriale. Un texte à multiples facettes !

Un décret du 4 octobre apporte des ajustements et précisions à différents décrets statutaires de la fonction publique territoriale.

D'abord, il tire les conséquences statutaires de la création des offices publics de l'habitat. Le [décret n° 87-1097](#) du 30 décembre 1987 est ainsi modifié, notamment à son article 2. Avec notamment pour conséquence le fait que le cadre d'emploi des administrateurs territoriaux ne concerne plus les offices publics de l'habitat de plus de 10 000 logements. Toutefois, les membres du cadre d'emplois qui exercent leurs fonctions dans les offices publics de l'habitat de plus de 10 000 logements conservent leur qualité de fonctionnaire, dans les conditions prévues à l'[article 120 de la loi du 26 janvier 1984](#) susvisée.

Avancement des déchargés syndicaux

Ce texte élargit par ailleurs aux déchargés syndicaux les possibilités de mobilité statutaire pour l'avancement de grade des administrateurs et des ingénieurs en chef territoriaux. L'article 15 du décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux est modifié. Désormais, les administrateurs ayant bénéficié, à temps complet, pendant au moins deux ans, d'une décharge d'activité de service pour l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, ou d'une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, peuvent prétendre à être nommés administrateurs hors classe.

Mise en disponibilité

Le décret précise en outre les règles applicables aux fonctionnaires élus à un mandat national ou nommés ministres. Sont désormais placés d'office en position de disponibilité les fonctionnaires

exerçant les fonctions de membre du Gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen.

Il vient aussi modifier le décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration. Il est maintenant écrit qu'un détachement d'un fonctionnaire peut être prévu pour l'accomplissement d'un mandat local. Surtout,

Il précise les règles en matière de formation pour les fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

Il corrige des erreurs matérielles dans des décrets pris au titre de la réforme parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

Elections et nominations

Il adapte les conditions de nomination des présidents des conseils de discipline, en modifiant le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale. Notamment, en indiquant que « la charge financière des bulletins et des enveloppes, leur fourniture et leur mise en place ainsi que l'acheminement des professions de foi et des enveloppes expédiées par les électeurs votant par correspondance sont assumés par la collectivité territoriale ou l'établissement public. »

Enfin, le décret aligne les dispositions en matière électorale des commissions consultatives paritaires sur celles applicables aux autres instances s'agissant de l'enregistrement des candidatures, de l'envoi de la propagande électorale et du regroupement de bureaux de vote.

Références

[Décret n° 2018-840 du 4 octobre 2018, JO du 5 octobre](#)

4) REGARDS VERS LA FPH

- **Statistiques : Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2016**

En 2016, un agent de la fonction publique hospitalière perçoit en moyenne 2 258 euros nets par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les salariés des hôpitaux et des établissements médico-sociaux, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels ou personnels médicaux.

Entre 2015 et 2016, ce salaire augmente en moyenne de 0,4 % en euros constants.

Insee Première n° 1684 consacré aux salaires dans la fonction publique hospitalière en 2016
>> <https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/go/21757/1>

5) REGARDS VERS LE PRIVE

- **Secteur privé : plus de souplesse et de flexibilité avec l'apparition du télétravail occasionnel**

Source Vision RH

Plusieurs entreprises ont mis en œuvre l'[ordonnance relative au télétravail](#), en vigueur depuis le 24 septembre 2017 et réformant le code du travail. Elle permet d'effectuer du télétravail de manière occasionnelle, une possibilité qui n'était auparavant pas définie dans la loi. Cette nouveauté a rendu légal le télétravail dit informel, qui concernerait [entre 16 et 20 % des salariés](#).

À la Poste, un [accord syndical](#) sur le télétravail a été signé en juillet 2018, visant à l'assouplir et à en élargir l'accès.

Un nombre maximum de 25 jours par an de télétravail « flottant » sera accordé. Les journées ou demi-journées concernées seront déterminées avec l'encadrant, en respectant un délai de prévenance minimal. Il pourra aussi être accordé en situation d'urgence (ex. : grève des transports, pic de pollution). Les modalités de demande ont été simplifiées (échange mail) et les délais de traitement raccourcis. Des référents RH accompagnent managers et télétravailleurs. Le groupe Airbus avait signé, dès 2017, un [accord](#) similaire, qui autorise le télétravail occasionnel à hauteur de 15 jours par an.

[65 % des Français](#) sont favorables au télétravail et les entreprises y voient un enjeu de conciliation vie professionnelle/vie privée, de développement durable et d'attractivité de futurs salariés.

En savoir plus sur : travail-emploi.gouv.fr

- **Nouvelles formes de management, repenser l'organisation et promouvoir l'innovation**

Source Vision RH

Issues du secteur privé, et plus particulièrement des activités liées aux nouvelles technologies, de nouvelles organisations du travail (*New Ways of Working*) ont commencé à investir les administrations publiques. En mettant la flexibilité au service de l'innovation et en simplifiant la chaîne de décision, comment trouvent-elles leur place dans le monde, lui aussi en profonde transformation, des institutions du secteur public ? Quelles sont les incidences et évolutions en matière de management ?

Si plusieurs pays ont expérimenté ces pratiques en les adaptant au contexte local, il en est un qui se démarque par le niveau avancé de mise en œuvre sur l'ensemble de son territoire : la Belgique. [L'Initiative NWoW](#) est portée par le Service public fédéral Stratégie & Appui, chargé d'accompagner l'ensemble des administrations fédérales dans leurs démarches de transformation. En matière de leadership et pour faire évoluer les méthodes de management, il a mis en place [l'offre de services In Vivo](#), un centre d'expertise reconnu en matière de coaching, d'accompagnement

du changement et d'apprentissage par l'expérience Vingt collaborateurs ont été formés, puis supervisés par des consultants externes multidisciplinaires pendant six ans et conçoivent aujourd'hui deux catégories de « trajets » - individuels et organisationnels - accessibles à tous les cadres de la fonction publique. Ils se déclinent en plusieurs modules afin de proposer un accompagnement progressif et sur mesure.

Une culture qui repose avant tout sur la confiance accordée à chaque collaborateur et l'atténuation significative de l'aspect 'contrôle'. La méthode permet d'apporter les réponses aux questions des managers face aux situations nouvelles qu'ils rencontrent.

À la pointe de l'innovation, le SPF expérimente depuis peu les « équipes autogérées » : 7 responsables ont opté pour ce mode alternatif d'organisation du travail et partagé leurs premières impressions.

Outre Atlantique, le Canada a également entrepris une profonde transformation du management au sein de la fonction publique fédérale, afin de le mettre en accord avec ses valeurs phare d'attractivité des métiers et de bien être au travail. Le Profil des compétences clés en leadership, résultat d'une consultation auprès des employés et finalisé de pair avec l'initiative Milieu de travail 2.0, est axé sur la collaboration, l'innovation, la simplification, le rendement accru, la souplesse et la diversité.

Il est l'outil de référence pour le recrutement, l'évaluation et la promotion du personnel d'encadrement.

Grâce au programme de mobilité Échanges Canada, les managers fédéraux peuvent exercer temporairement dans le secteur privé et s'imprégner de ses innovations managériales. Parmi les autres dispositifs recensés à un échelon national et qui visent ce même objectif de détection et de renforcement du leadership, on peut citer les trois programmes « Innovationsmento-ring » en Autriche, « Newton » en Estonie et « Leadership insights » en Nouvelle-Zélande. À l'heure où l'OCDE élabore son premier projet de recommandation relatif au leadership dans les administrations, ces démarches innovantes peuvent inspirer pour bâtir le management public de demain.

6) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA

- **Mise en œuvre de la professionnalisation des concours en Italie**

Deux catégories d'épreuves vont faire leur apparition en 2019 dans la majeure partie des concours de la fonction publique transalpine : l'évaluation des compétences numériques, mais aussi l'aptitude à simplifier les procédures administratives. Avec des postes attractifs à la clé, l'Administration veut attirer les jeunes talents (qui souvent quittent le pays) et contribuer à diminuer l'âge moyen de ses effectifs (52 ans en 2018)

- **Procédure de recrutement accéléré dans la fonction publique canadienne**

Faisant face à de réelles difficultés de recrutement dans certaines zones géographiques et pour certains métiers, la Commission de la fonction publique a réalisé sa première procédure de « recrutement accéléré » : les candidats, présélectionnés par un test en ligne, ont été conviés à un salon où ils ont passé des entretiens de recrutement. Résultat : une embauche

définitive en deux semaines au lieu des trois à six mois habituellement constatés.
[En savoir plus sur gestionpco.com](http://gestionpco.com)

BIBLIOGRAPHIE :

- **Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique**

(ctrl+clic droit pour suivre le lien) :

- .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 oeuvre 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

*** 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**

STANDARDS EMPLOYEURS | 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
68, av. du Président Roosevelt - 51000 CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE

Les plus :

Pensez aux formations interministérielles : Voir SAFIRE :

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

La BIEP :

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

Les Concours :

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



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

En flashant ce code vous serez dirigé automatiquement vers le site