



LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES

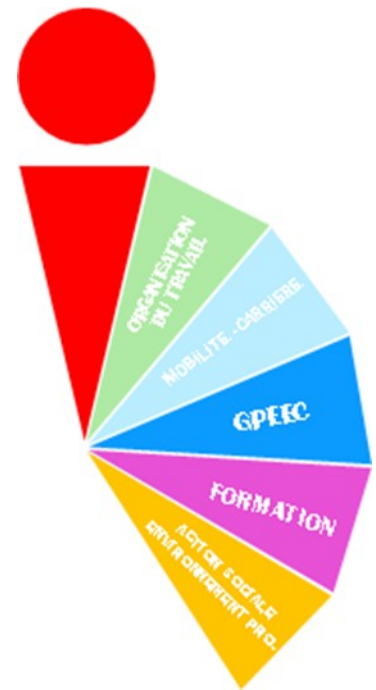


Plate-forme RH
Secrétariat Général pour les Affaires
Régionales et Européennes
Grand Est

VEILLE RH-N°2 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – février 2019

I) VEILLE JURIDIQUE.....	4
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES.....	4
• Un nouveau modèle de formation au sein des instituts régionaux d'administration (IRA)...	4
• Publication du décret CITIS.....	4
• Compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage dans le secteur public et régime de médiation applicable à leurs apprentis.....	5
2) JURISPRUDENCE.....	6
• Un fonctionnaire nommé dans un emploi permanent à temps non complet a priorité sur un contractuel pour être recruté sur cet emploi à temps complet.....	6
<i>CE, 19 décembre 2018, n° 401813, mentionné aux tables du Recueil Lebon.....</i>	6
• Un agent public qui refuse le renouvellement d'un CDD a droit aux indemnités chômage. .6	6
<i>C. cass., Soc., 16 janvier 2019, n° 17-11.975, publié au Bulletin.....</i>	7
II) VEILLE DOCUMENTAIRE.....	7
1) LES BRÈVES.....	7
• Projet de loi de transformation de la fonction publique.....	7
• « Place de l'emploi public » : un nouveau portail de l'emploi public.....	7
• « Place de l'apprentissage et des stages ».....	7
• Création d'un fonds pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	8
• Trois publications statistiques de la DGAFP sur les conditions de travail.....	8
• Nominations équilibrées.....	8
• Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, les personnels socio-éducatifs des trois versants de la fonction publique sont reclassés en catégorie A au 1er février 2019.....	8
• Bilan du déploiement du télétravail dans les trois versants de la fonction publique.....	9
• Les lauréats du Fonds d'innovation RH.....	9
2) LES ARTICLES.....	10
▶ REFORME DE L'ÉTAT.....	10
• Ce qui va changer pour les agents publics avec les ruptures conventionnelles.....	10
• Élargissement du recours aux contractuels : le gouvernement reste mystérieux sur le nombre de postes visés.....	12
• Émilie Chalas députée LREM de l'Isère: "Nous aurons le courage de percuter le mode de fonctionnement des syndicats".....	13
▶ AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	15
• Tout comprendre du projet de loi de transformation de la fonction publique.....	15
• Découvrez le projet de loi de transformation de la fonction publique.....	17
▶ MOBILITE.....	18
• La bourse aux postes commune aux trois fonctions publiques est lancée.....	18
• Comment le gouvernement va faciliter les mobilités et les départs des agents de l'État....	19
▶ REMUNERATIONS.....	20
• Nouveau système de primes : l'État et la territoriale pourront bientôt tracer leur propre route.....	20
2) REGARDS VERS LA FPT.....	22
• Olivier Dussopt s'explique devant les agents public.....	22

4) REGARDS VERS LA FPH.....	23
• Salon FHF - Créer, innover, transformer : la santé en (r)évolution (21-23 mai, Paris).....	23
5) REGARDS VERS LE PRIVE.....	24
• Secteur privé : « VP 2 », un autre regard sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle chez KPMG.....	24
• L'e-réputation, décisive pour les recrutements dans la fonction publique sud-africaine.....	24
• Avec cet outil, place à une autre manière d'embaucher !.....	26
6) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA.....	26
• Étude sur les trajectoires d'innovation dans les administrations européennes.....	26
• Plan d'action pour les carrières du numérique dans le secteur public irlandais.....	26

• FIRH : 2 projets PFRH retenus !.....	27
BIBLIOGRAPHIE :.....	27
• Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique.....	27
• Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.....	27
Ce guide, mis à disposition des employeurs publics des trois versants et des écoles de service public, vise à faciliter le déploiement d'un plan de formation pour l'ensemble des agents publics, conformément à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.....	27
Le Guide : https://www.fonction-publique.gouv.fr/prevention-des-violences-et-harcelements	27
•.....	27
• 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..	27
• Commission de déontologie de la fonction publique. Accès des agents publics au secteur privé. Rapport d'activité 2016.....	27
• Le Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État (édition 2017).....	27
• Le compte personnel de formation : guide de mise en oeuvre du CPF des agents publics de l'Etat (édition 2017).....	27
• L'apprentissage dans la fonction publique de l'État (édition 2017).....	27
• L'action des PFRH (avril 2017).....	27
• Répertoire interministériel des métiers de l'État (édition 2017).....	27
• Guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État (2016).....	27
• Bilan de la déconcentration des actes de gestion (2016).....	27
• Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines.....	27
• Guide télétravail : guide d'accompagnement de la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique.....	27
• Le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État. Guides pratiques.....	28
• Réseaux ministériels. Accompagnement personnalisé des agents publics au sein des services de l'État.....	28
• Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jurys.....	28
• Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale.....	28
• Le coaching professionnel dans la fonction publique : définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir.....	28
• Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État.....	28
• Les démarches, les outils et les acteurs de la mobilité : guides pratiques.....	28

.La loi sur la mobilité des fonctionnaires.....	28
.L'École de la GRH : présentation de l'école.....	28

I) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

- **Un nouveau modèle de formation au sein des instituts régionaux d'administration (IRA)**

Le décret relatif à la réforme des modalités de recrutement et de formation au sein des instituts régionaux d'administration est paru au Journal officiel du 10 février 2019.

Ce décret, qui entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2019, procède à une refonte des modalités de recrutement, en vue de former deux promotions par an. La formation se décompose en deux périodes probatoires : une période en institut d'une durée de six mois et une période en service de six mois également, laquelle donne lieu à un accompagnement adapté. La décision de titularisation intervient au terme de cette période de stage au sein d'une administration.

Les lauréats du concours commenceront leur formation en institut le 1^{er} septembre 2019 et seront affectés en service dès le 1^{er} mars 2020. Un second concours sera prochainement ouvert pour 410 nouveaux postes. Cette promotion débutera sa formation le 1^{er} mars 2020 et sera affectée en service le 1^{er} septembre 2020.

Les inscriptions au prochain concours se feront en ligne du 4 juin au 4 juillet 2019.

• [Décret n° 2019-86 du 8 février 2019 relatif aux instituts régionaux d'administration](#)

- **Publication du décret CITIS**

Après une large concertation au cours de l'année 2018, le décret relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) a été publié le 23 février 2019.

Il précise, pour les fonctionnaires de la fonction publique de l'État, les conditions d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service en cas d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, ainsi que les conditions dans lesquelles l'autorité administrative assure le suivi du fonctionnaire placé dans ce congé et les obligations auxquelles celui-ci doit se soumettre pour l'octroi et le renouvellement du congé, à peine d'interruption du versement du traitement.

• [Décret CITIS n° 2019-122 du 21 février 2019](#)

- **Compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage dans le secteur public et régime de médiation applicable à leurs apprentis**

Les modalités d'accueil et de formation des apprentis par des personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé sont fixées par le chapitre VII du titre II du livre II de la sixième partie législative du code du travail. Ces dispositions ont été modifiées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ([Vigie n° 106, octobre 2018](#)) afin de favoriser le développement de l'apprentissage en facilitant ses conditions d'accès et en le rendant plus attractif.

Le décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 insère deux nouveaux chapitres au titre VII du livre II de la sixième partie réglementaire du code du travail, en vigueur au 1er janvier 2019, pour les contrats d'apprentissage conclus à compter de cette date.

Le chapitre III, relatif au maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, est créé en application de l'article L. 6223-8-1 du code du travail qui précise que les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage dans le secteur public sont déterminées par voie réglementaire. Les dispositions du chapitre III, qui sont en cohérence avec celles fixées dans le secteur privé, exigent que le maître d'apprentissage remplisse l'une ou l'autre des conditions suivantes :

1° Soit disposer d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

2° Soit justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le chapitre IV détermine le service chargé de la médiation entre l'apprenti et son employeur. Conformément à l'article L. 6222-18 du code du travail, le contrat d'apprentissage peut être rompu à l'initiative de l'apprenti, après respect d'un préavis. L'apprenti concerné est néanmoins dans l'obligation de solliciter préalablement un médiateur. En application de l'article D. 6274-1 nouveau du code du travail, l'apprenti relevant du secteur public doit solliciter ce médiateur ou, à défaut, le service des ressources humaines de proximité désigné pour assurer cette médiation.

[Chapitre III \(Maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial\) du titre VII du livre II de la sixième partie réglementaire du code du travail](#)

[Chapitre IV \(Médiation dans le secteur public non industriel et commercial\) du titre VII du livre II de la sixième partie réglementaire du code du travail](#)

2) JURISPRUDENCE

- **Un fonctionnaire nommé dans un emploi permanent à temps non complet a priorité sur un contractuel pour être recruté sur cet emploi à temps complet**

Monsieur A, fonctionnaire territorial de catégorie A, a été recruté par la communauté d'agglomération Toulon-Provence-Méditerranée en qualité de professeur territorial d'enseignement artistique. Il exerce son activité à temps non complet à raison de treize heures par semaine. A plusieurs reprises, Monsieur A a demandé à son employeur le bénéfice d'un temps complet (correspondant, dans son cadre d'emplois, à seize heures d'enseignement par semaine), ce qui lui a été refusé, alors que la communauté d'agglomération avait recruté un agent contractuel pour exercer les mêmes fonctions à raison de huit heures par semaine.

La Cour administrative d'appel de Marseille a annulé les décisions de refus de l'employeur et condamné la communauté d'agglomération à indemniser Monsieur A, au motif qu'il bénéficiait d'un temps complet au titre de l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

En premier lieu, le Conseil d'Etat annule l'arrêt d'appel pour erreur de droit. En deuxième lieu, il rappelle que le fonctionnaire ne peut prétendre à un droit au bénéfice d'un temps complet. En troisième lieu, sur la légalité des décisions litigieuses, il juge que, conformément à la lecture combinée des articles 3 et 104 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, « lorsque des fonctionnaires de catégorie A ont été nommés dans de tels emplois à temps non complet, leur employeur ne peut, pour assurer des heures d'enseignement auxquelles ces fonctionnaires se sont portés candidats afin d'exercer leurs fonctions à temps complet, recruter un agent contractuel que si les besoins du service ou la nature des fonctions en cause le justifient ».

En l'espèce, ces justifications n'étaient pas apportées.

[CE, 19 décembre 2018, n° 401813, mentionné aux tables du Recueil Lebon](#)

- **Un agent public qui refuse le renouvellement d'un CDD a droit aux indemnités chômage**

Madame X, agent public contractuel, a été engagée par le CHU de Limoges en contrat d'accompagnement dans l'emploi puis en contrat unique d'insertion. Elle s'est vu proposer le renouvellement de son contrat pour une durée déterminée, ce qu'elle a refusé. Se retrouvant ainsi sans emploi, elle a demandé au CHU de Limoges le bénéfice d'allocations chômage qui, aux termes de l'article L. 5421-3 du code du travail et de l'article 2 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage, sont allouées aux salariés involontairement privés d'emploi. Le CHU de Limoges a rejeté sa demande au motif que l'intéressée avait refusé le renouvellement de son contrat et qu'elle ne fournissait aucun justificatif de recherche active d'emploi.

La Cour d'appel de Limoges confirme la décision du CHU en retenant que l'intéressée ne peut prétendre au paiement des allocations chômage, au motif que la perte de son emploi résulte de son refus de renouvellement du contrat.

Le juge de Cassation juge le motif retenu en appel inopérant en relevant que « le règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage dispose que sont involontairement privés d'emploi ou assimilés les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte de la fin de leur contrat de travail à durée déterminée dont notamment les contrats à objet

défini ». En l'espèce, la cessation du contrat de travail de Madame X résulte de la fin de son contrat à durée déterminée (CDD). Par conséquent, elle est en droit de bénéficier de l'allocation chômage des salariés involontairement privés d'emploi, bien qu'elle ait refusé le renouvellement de son CDD
[C. cass., Soc., 16 janvier 2019, n° 17-11.975, publié au Bulletin](#)

II) VEILLE DOCUMENTAIRE

1) LES BRÈVES

- **Projet de loi de transformation de la fonction publique**

Les orientations du projet de loi de transformation de la fonction publique ont été présentées aux organisations et employeurs publics dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) qui s'est tenu le 13 février. Ce texte de 33 articles répartis en cinq grands axes prévoit entre autres des dispositions sur les instances de dialogue social, le recours au contrat, l'harmonisation du temps de travail, la portabilité du CDI en inter-versants, l'obligation pour les employeurs publics de mettre en place des plans d'actions « égalité professionnelle » d'ici à 2020 ou encore le maintien des droits à l'avancement ou la promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit.

Un prochain CCFP se tiendra le 6 mars. Le texte doit être présenté en conseil des ministres fin mars.

• [Projet de loi de transformation de la fonction publique \(PDF\)](#)

- **« Place de l'emploi public » : un nouveau portail de l'emploi public**

Depuis le 22 février 2019, toutes les offres d'emploi dans la fonction publique sont regroupées sur un site internet unique, « Place de l'emploi public ». Ce nouveau portail commun à toute la fonction publique remplace la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP), qui ne recensait que les offres de la fonction publique de l'État. Il s'agit d'une innovation importante pour toutes les personnes qui souhaitent travailler dans le secteur public, qu'elles soient fonctionnaires ou non. Elles auront désormais accès à toutes les offres d'emploi de l'État, des collectivités territoriales et des établissements de santé, réunies sur un même site, là où, jusqu'ici, ces offres étaient publiées sur différentes bourses d'emplois ou communiquées uniquement en interne.

• [Accéder à la Place de l'emploi public](#)

- **« Place de l'apprentissage et des stages »**

Un nouveau portail, dédié aux offres de contrats d'apprentissage et de stages étudiants, dénommé PASS pour « Place de l'apprentissage et des stages », vient d'être mis en place.

L'objectif de ce nouveau portail, qui se substitue à la BIEP Apprentissage, est d'offrir une meilleure accessibilité et lisibilité des offres d'apprentissage et de stages étudiants dans la fonction publique. Outre la consultation des offres d'apprentissage, les candidats peuvent créer un espace personnel pour gérer leurs recherches.

• [Accéder à PASS](#)

- **Création d'un fonds pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé l'appel à projets en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État.

Cet appel à projets est prévu par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018. Il permet un co-financement de projets en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État.

La procédure de dépôt des projets est entièrement dématérialisée. Les candidatures sont à déposer en ligne [sur le site](#) jusqu'au 15 avril 2019

- **Trois publications statistiques de la DGAFP sur les conditions de travail**

La DGAFP vient de publier trois études réalisées à partir de la dernière enquête de la Dares sur les conditions de travail et les risques psychosociaux.

Les deux premières portent sur le rapport entre le type d'organisation du temps de travail, les conditions de travail (intensité du travail, autonomie, rapports sociaux, exigences émotionnelles...) et la santé des salariés. Elles montrent dans ce cadre les spécificités de la fonction publique par rapport au privé.

La troisième étude présente les mesures prises par les employeurs pour prévenir les risques psychosociaux, en mettant également en évidence les différences entre public et privé.

- [Organisation et contraintes du temps de travail \(PDF\)](#)
- [Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail \(PDF\)](#)
- [Prévention des risques psychosociaux \(PDF\)](#)

- **Nominations équilibrées**

En 2017, 36 % des 1039 agents nouvellement nommés dans les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées étaient des femmes. Le taux, en augmentation continue depuis 2013, est toutefois inférieur à l'objectif légal annuel fixé à 40 %. Des disparités existent entre les différents types d'emplois et entre les trois versants de la fonction publique. Seule la fonction publique hospitalière a atteint et dépassé l'objectif légal de primo-nominations.

[Bilan de la mise en oeuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017 \(PDF\)](#)

- **Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, les personnels socio-éducatifs des trois versants de la fonction publique sont reclassés en catégorie A au 1er février 2019**

Le reclassement en catégorie A des personnels de la filière socio-éducative actuellement classés en catégorie B, suspendu pendant un an, est applicable au 1er février 2019. Il concerne les corps et cadres d'emplois relevant des trois versants de la fonction publique et intervient en reconnaissance

de l'élévation au niveau de la licence du cursus universitaire menant aux diplômes d'Etat du travail social.

Parallèlement, les corps de catégorie A de la filière socio-éducative sont également revalorisés.

- **[Bilan du déploiement du télétravail dans les trois versants de la fonction publique](#)**

Un bilan du déploiement du télétravail dans les trois versants de la fonction publique, réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), a été mis en ligne le 21 janvier 2019 sur le portail www.fonction-publique.gouv.fr, sous la forme d'un guide (*Le télétravail dans les trois versants de la fonction publique*)

Ce guide s'inscrit dans le cadre de l'agenda social relatif à l'amélioration des conditions de vie au travail. Il permet de mesurer les effets du [décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#), qui détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique. Ce bilan met en évidence les avantages et les difficultés du télétravail pour les employeurs publics. Il s'appuie sur des enquêtes déjà réalisées et sur une enquête de terrain menée de février à octobre 2018 dans trois régions pilotes.

Pour mémoire, la DGAFP avait déjà publié, en mai 2016, un [guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#).

[Le télétravail dans les trois versants de la fonction publique : bilan du déploiement \[Guide\]. DGAFP, décembre 2018.](#)

[Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 \(NOR : MFPP1116839L\) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, article 133, alinéas 1 et 3](#)

[Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 \(NOR : RDFF1519812D\) relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature \(JO du 12 février 2016, texte n° 63\)](#)

- **[Les lauréats du Fonds d'innovation RH](#)**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis en ligne la liste des lauréats de la campagne 2019 du Fonds d'innovation RH. Au total sur les 91 projets présentés, le comité de sélection en a retenu 46.

[La liste](#)

2) LES ARTICLES

► REFORME DE L'ÉTAT

- [Ce qui va changer pour les agents publics avec les ruptures conventionnelles](#)

Acteurs Publics, 22 févr. 2019,

Pour “favoriser la mixité des carrières publiques et privées”, le projet de loi de réforme de la fonction publique institue un dispositif de rupture conventionnelle ouvrant droit au versement d’une indemnité. Il s’appliquera aux contractuels des trois versants et, à titre expérimental, aux fonctionnaires de l’État et de l’hospitalière. Le régime d’auto-assurance chômage sera aussi élargi.

Petite révolution en vue dans la fonction publique. Dans le cadre du projet de loi de réforme du cadre statutaire des agents publics, le gouvernement souhaite instituer un mécanisme de rupture conventionnelle aligné sur celui en vigueur dans le privé. Une mesure dans la droite ligne des autres dispositions du projet de texte, à savoir le développement des mobilités vers le secteur privé et, en filigrane, l’atteinte de l’objectif présidentiel de 120 000 suppressions de postes dans la fonction publique d’ici la fin du quinquennat.

Il s’agit de “favoriser la fluidité des carrières entre l’emploi public et le secteur privé” et de “permettre à l’agent contractuel qui souhaiterait prolonger sa carrière dans le secteur privé de mettre un terme à son contrat sans avoir à démissionner”, précise le document présenté le 20 février par la direction générale de l’administration et de la fonction publique (DGAFP), lors d’une réunion technique sur le projet de loi.

Ce dispositif s’appliquera uniquement aux contractuels relevant des trois versants de la fonction publique. Néanmoins, ceux-ci ne pourront pas en bénéficier pendant leur période d’essai ni en cas de licenciement ou de démission. Par ailleurs, le mécanisme ne s’appliquera pas aux fonctionnaires détachés en qualité de contractuels ni aux agents ayant droit à une pension de retraite à taux plein.

Versement d’une indemnité et remboursement dans certains cas

Dans le détail, selon des modalités qui restent à être précisées par décret, l’administration et l’agent contractuel pourront désormais convenir “*en commun*” des conditions de la rupture du CDI qui les lie. Cette rupture conventionnelle – qui ne pourra pas être imposée par l’une ou l’autre des parties – donnera lieu à l’établissement d’une convention et au versement d’une indemnité dont les montants (minimum et maximum) seront aussi fixés par décret.

En cas de retour dans le secteur public dans les trois années suivant la signature de la rupture conventionnelle, l’agent contractuel concerné par cette convention devra rembourser les sommes perçues au titre de son indemnité. Et ce au plus tard dans les deux ans qui suivent son nouveau recrutement dans le secteur public.

Une application, à titre expérimental, du dispositif de rupture conventionnelle est néanmoins prévue pour les seuls fonctionnaires de l’État et de l’hospitalière, à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu’au

31 décembre 2025. Seules exceptions : les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires détachés en qualité de contractuels et ceux ayant droit à une retraite à taux plein ne pourront pas bénéficier de ce mécanisme. *“Il s’agit d’un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité du fonctionnaire”*, précise l’exposé des motifs du projet de loi.

Régime d’assurance chômage élargi

Comme pour les agents contractuels, cette rupture conventionnelle donnera aussi lieu au versement d’une indemnité. Un remboursement de ce même pécule est également prévu en cas de retour dans le secteur public dans les trois années après la conclusion de la rupture conventionnelle.

Par ailleurs, en cas de privation d’emploi résultant d’une rupture conventionnelle, les agents publics pourront désormais bénéficier du régime d’auto-assurance chômage. Le projet de loi de réforme de la fonction publique étend en effet les cas d’ouverture du droit à l’allocation de retour à l’emploi (ARE).

En plus du cas de ces agents au chômage à l’issue d’une rupture conventionnelle, ce droit sera aussi ouvert aux cas de privations d’emploi résultant d’une démission donnant droit à une indemnité de départ volontaire au titre d’une restructuration. Les conditions d’application de ce droit au chômage et les modalités de détermination de la rémunération de référence servant au calcul de l’ARE seront fixées par décret.

Motifs légitimes

Pour rappel, les seuls agents publics pouvant bénéficier aujourd’hui des allocations chômage sont ceux involontairement privés d’emploi à la suite d’un licenciement, d’une révocation, d’une radiation d’office des cadres ou lors de la non-réintégration au terme d’un détachement ou d’une disponibilité. Peuvent aussi prétendre à ces allocations les contractuels en CDD dont le contrat est arrivé à expiration, mais également les fonctionnaires et contractuels qui démissionnent pour un motif légitime (pour suivre un conjoint qui change de lieu de résidence administrative afin d’exercer un nouvel emploi, pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d’accueil dont l’éloignement entraîne un changement de résidence, sous conditions en raison de son mariage ou de son Pacs, pour cause de changement de résidence justifié par des violences conjugales, pour conclure un contrat de service civique ou de volontariat).

Un contractuel en CDD dont le contrat est arrivé à expiration et qui a refusé la proposition de renouvellement pour un motif légitime peut aussi bénéficier des allocations chômage. Sont considérés comme des motifs légitimes le refus lié notamment à des considérations d’ordre personnel (pour suivre le conjoint obligé de déménager pour des raisons professionnelles par exemple) ou le refus motivé par une modification substantielle du contrat sans justification de l’employeur. À ce jour, le montant brut journalier de l’allocation de retour à l’emploi comprend une partie fixe égale à 11,92 euros et une partie variable, égale à 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR). *“Cette somme ne peut pas être inférieure à 57 % et supérieure à 75 % du salaire journalier de référence”*, précise le portail “Service public”.

- [Élargissement du recours aux contractuels : le gouvernement reste mystérieux sur le nombre de postes visés](#)

Acteurs Publics, 26 févr. 2019

Un épais brouillard plane sur les impacts potentiels de l'élargissement du recours aux contractuels prévu par le projet de loi de réforme de la fonction publique. Le gouvernement se refuse à donner tout objectif quantitatif. Les observateurs, eux, doutent d'un véritable raz-de-marée.

Que faut-il attendre de l'élargissement du recours aux contractuels prévu par la réforme à venir de la fonction publique ? C'est la question qui est aujourd'hui sur toutes les lèvres alors que le projet de loi de réforme du cadre statutaire des agents publics est actuellement soumis à consultation, et doit être présenté en Conseil des ministres fin mars-début avril.

Si, au travers de ce texte, le gouvernement affiche clairement sa volonté d'étendre la possibilité de recourir aux contrats, il se refuse néanmoins à dire quelle proportion de contractuels il souhaite atteindre dans le secteur public. Pour mémoire, environ 20% des quelques 5,7 millions d'agents publics sont aujourd'hui des contractuels.

"Je le rappelle : cette réforme de la fonction publique n'est en aucun cas une réforme comptable, mais bien une réforme au service des employeurs pour leur donner de nouvelles marges de manœuvre, et au service des agents pour développer leurs trajectoires professionnelles, explique à Acteurs publics le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, lorsqu'on l'interroge sur le volume de postes concernés. Il n'y a donc aucun sens à indiquer qu'il faudrait atteindre tel ou tel objectif en matière de contractuels". A l'entendre, peu de chance donc de voir figurer un tel objectif dans la future étude d'impact du projet de loi. Le tout alors même que le projet de loi étend significativement les cas de dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.

Vaste élargissement des dérogations

Dans le détail, le projet de texte offre notamment la possibilité pour les employeurs de la fonction publique d'État de recruter des contractuels sur les emplois *"de toute catégorie hiérarchique"*, et non plus seulement de catégorie A. Et ce, lorsque la nature des fonctions ou les besoins le justifient, *"notamment lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse"*, précise le gouvernement dans son exposé des motifs. A noter par ailleurs que le recrutement de contractuels sera également ouvert lorsque des fonctions ne nécessitent pas une formation statutaire obligatoire à l'entrée dans le métier, préalable à la titularisation de l'agent. Le recrutement d'agents contractuels dans les établissements publics de l'État sera aussi élargi et facilité.

Dans la territoriale, le projet de loi prévoit aussi d'élargir le recours aux contractuels sur les emplois à temps non complet. Toutes les collectivités pourront désormais recruter de tels agents pour les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50% de la durée légale du travail. Aujourd'hui, seules les communes de moins de 1000 habitants peuvent en effet recruter des contractuels sur ces emplois.

Autres dispositions introduites par le projet de loi : l'ouverture aux contractuels des emplois de

direction (une mesure intégrée par le gouvernement dans la loi "Avenir pro", mais retoquée par le Conseil constitutionnel), et la création d'un contrat de mission pour une durée maximale de six années pour permettre aux services *"d'être en capacité de mobiliser divers profils pour la conduite de projets ou de missions spécifiques s'inscrivant dans une durée limitée"*, précise l'exposé des motifs de l'exécutif.

Pas de tsunami ?

Si au regard de ces dispositions, l'élargissement du recours aux contrats semble donc acté, peu d'observateurs s'attendent à un véritable raz-de-marée de contractuels dans les années à venir. *"Je ne crois pas à un tsunami pour une raison simple, estimait ainsi dans nos colonnes le 20 février, la future rapporteure LREM du projet de loi à l'Assemblée nationale, Émilie Chalas. Si le recrutement par contrat a l'avantage d'être facile, immédiat sur une compétence précise, et permet aux employeurs d'avoir une liberté d'action, les employeurs sont aussi conscients que dès lors qu'ils signent un contrat, ils signent aussi pour une mission et un salaire [...] Tout au long de la durée du contrat, on ne change donc plus rien. C'est rigide. Et si l'employeur se trompe sur le recrutement en question, si finalement il compte organiser les choses autrement, il ne pourra pas le faire"*

Autre argument mis en avant par les observateurs : la question des rémunérations des contractuels dans le secteur public. *"Ceux qui détiennent de vraies compétences transposables dans le secteur public sont très probablement rémunérés dans le secteur privé à des niveaux qu'ils ne retrouveront pas dans la fonction publique, sauf à tordre les actuels cadres de gestion ministériels qui fixent les rémunérations des contractuels, souligne l'un d'entre eux selon lequel cette dernière opération serait "socialement inenvisageable". Une problématique également exposée par l'économiste François Ecalle : "Lever des verrous est une chose, mais rien ne dit encore que cela va contribuer à recruter davantage de contractuels, il y en a déjà beaucoup".*

Le directeur de recherches au CNRS Luc Rouban non plus ne s'attend pas à un raz-de-marée de contractuels dans le secteur public. *"Le véritable big-bang aurait été de supprimer les corps dans la fonction publique d'État", estime-t-il. Il s'attend néanmoins à une véritable "concurrence" avec l'ouverture aux contractuels des emplois de direction. "A terme, pas mal de jeunes vont se demander quels intérêts ils ont à faire l'École nationale d'administration (ENA), alors même que des contractuels pourront être recrutés sur des postes qu'ils ont vocation à occuper", souligne Luc Rouban, en mettant notamment en avant l'exemple des administrateurs civils. Selon lui, cette ouverture aux emplois de direction serait même le moyen "d'affaiblir l'ENA sans s'attaquer de front à une réforme de cette école et de ses classements de sorties". La situation actuelle incite à la prudence. Les emplois laissés à la décision du gouvernement pourvus en conseil des ministres (les plus hauts emplois dérogoratoires au statut), sont en effet dans les faits trustés par des fonctionnaires...*

- [Émilie Chalas députée LREM de l'Isère: "Nous aurons le courage de percuter le mode de fonctionnement des syndicats »](#)

Acteurs Publics, 20 févr. 2019,

"La souplesse ne doit pas être un gros mot dans la fonction publique", estime la députée LREM Émilie Chalas, future rapporteure du projet de réforme de la fonction publique. La parlementaire revient aussi sur l'élargissement envisagé du recours au contrat dans le secteur public. Elle ne croit pas qu'il engendrera un "tsunami" de contractuels.

Le gouvernement vient de dévoiler le contenu du projet de loi de réforme de la fonction publique. Un texte désormais soumis à consultation d'ici sa présentation en Conseil des ministres. Quel regard portez-vous sur ce projet de loi ?

Le texte est très intéressant dans la mesure où il ne comprend pas uniquement une vision financière ou statutaire de la fonction publique, mais bien une approche globale au service de l'action publique. Il servira à trois publics. Les agents publics, tout d'abord, en leur redonnant de la visibilité, l'envie de porter leur destinée, d'évoluer en responsabilité. En somme, en leur donnant la capacité de se réapproprier leurs carrières. Comme un salarié du privé, un agent public n'a plus une seule vie. La fonction publique doit donc s'adapter à ces rythmes nouveaux. C'est aussi un texte au service des employeurs publics, puisqu'il leur offre plus de souplesse dans la gestion de la masse salariale. Entre des agents publics en capacité de mieux appréhender leur propre destin et des employeurs publics mis devant leurs responsabilités, seront donc recréées les conditions d'un véritable dialogue, alors que nous avons jusqu'alors une gestion obscure. *In fine*, ce dialogue permettra d'améliorer la qualité du service public rendu à l'utilisateur, le troisième bénéficiaire du projet de loi. Pour autant, je ne rentrerai pas dans le détail du projet de loi tant que celui-ci n'est pas stabilisé et que les consultations sur ce texte ne sont pas terminées.

Les organisations syndicales critiquent fermement la souplesse envisagée, et notamment la réduction du rôle des commissions administratives paritaires (CAP) sur les décisions individuelles. Ces critiques sont-elles légitimes ?

La souplesse ne doit pas être un gros mot dans la fonction publique. Bien au contraire. Elle va permettre de responsabiliser les employeurs publics. Sur les commissions administratives paritaires (CAP), les critiques des organisations syndicales sont légitimes, puisqu'on leur ôte une partie de leur pouvoir et donc la possibilité de capter des adhésions. Mais en aucun cas les syndicats ne sont la cible. Il était nécessaire de lever l'opacité prégnante sur les CAP et de rendre plus transparentes, objectives et justes les décisions individuelles. C'est une demande forte des agents publics. Ça suffit, l'opacité et les passe-droits ! Nous aurons le courage de percuter le mode de fonctionnement des syndicats.

Plus globalement, que pensez-vous des critiques des représentants du personnel sur la réforme de la fonction publique telle qu'elle est envisagée ?

Il y a tout de même une contradiction et une dichotomie entre ce qui est dit publiquement – puisque politiquement il faut le dire – et ce que l'on entend quand on est autour de la table. Tout au long de mes auditions dans le cadre du projet de loi de finances [*Émilie Chalas est rapporteure du volet "Fonction publique" du budget, ndlr*] ou du groupe de travail de la majorité sur la fonction publique, j'ai vu beaucoup de corps intermédiaires et, à les entendre, la réforme envisagée était plutôt bien accueillie. Quand une réforme est bonne, il faut le dire, et ce que l'on soit syndicaliste, représentant d'employeurs ou non. Ce petit jeu, ça suffit.

Le cadre statutaire des agents publics ne risque-t-il pas d'être remis en cause avec l'élargissement du recours aux contractuels dans le secteur public ?

Je tiens à préciser que la réforme envisagée ne touche pas l'article qui fonde le statut de la fonction publique, mais seulement les dérogations au principe de ce recrutement statutaire. C'est hautement symbolique et très important. Pour autant, je ne crois pas à un tsunami de contractuels dans la fonction publique, pour une raison simple : si le recrutement par contrat a l'avantage d'être facile,

immédiat sur une compétence précise et permet aux employeurs d'avoir une liberté d'action, les employeurs sont aussi conscients que dès lors qu'ils signent un contrat, ils signent aussi pour une mission et un salaire. Tout au long de la durée du contrat, on ne change donc plus rien. C'est rigide. Et si l'employeur se trompe sur le recrutement en question, si finalement il compte organiser les choses autrement, il ne pourra pas le faire. Même si le recrutement sous statut est plus long et plus compliqué, rien n'empêche les employeurs de faire évoluer les fonctions du fonctionnaire recruté ou de le déplacer.

Dans vos rapports, vous avez plaidé pour une révision des dispositifs de formation des hauts fonctionnaires. Ce sujet est malgré tout absent du projet de loi...

Je pense que le sujet de la formation de la haute fonction publique doit être abordé dans ce projet de loi. Le texte dispose de nombreuses portes d'entrée. Nous aurons donc la possibilité de le nourrir dès lors que son examen dans les instances sera achevé.

► AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

- [Tout comprendre du projet de loi de transformation de la fonction publique](#)

La Gazette, le 14/02/2019

"Un dialogue social plus stratégique", "des leviers managériaux développés", "la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents", "la mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles", "le renforcement de l'égalité professionnelle"... Que se cache-t-il derrière les grands axes du projet de loi de transformation de la fonction publique ? La Gazette fait le point.

Le [projet de loi de transformation de la fonction publique](#), c'est 33 articles développés sur 52 pages. C'est surtout un projet de texte qui se justifie par le « besoin de moderniser le statut », a défendu Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la fonction publique, jeudi 14 février, à l'occasion de sa présentation officielle.

Il entend faire adopter par le Parlement « avant l'été », un texte enrichi d'amendements et « éclairé à la lumière du grand débat national ». Son objectif : rendre la fonction publique « plus agile et plus véloce ».

Pour les syndicats, le gouvernement commence à détricoter le statut. Et au pas de course : les réunions techniques et phases de consultations des conseils supérieurs vont s'enchaîner jusqu'au 6 mars (séance du Conseil commun de la fonction publique). Voici les cinq axes du projet de loi.

1) Un dialogue social plus stratégique

Le gouvernement souhaite créer une instance unique, le « comité social d'administration », issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène de santé et conditions de travail (CHSCT) (**article 2**). C'est dans cette instance unique « que les décisions de promotion pourraient être prises, au fil de l'eau », explique Olivier Dussopt.

Le projet de loi prévoit aussi de recentrer les commissions paritaires sur les situations individuelles

les plus délicates (disciplinaire, recours) (**article 3**) et de développer le recours à la négociation collective (**article 4**).

2) Développement des leviers managériaux

La volonté de diversifier les viviers de recrutement dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique par la voie du contrat trouve sa traduction dans l'**article 5**. Dès le nombre de 40 000 habitants dépassé, communes et établissements publics intercommunaux à fiscalité propre pourraient recruter, par voie de contrat, des non-fonctionnaires sur les emplois de directeurs généraux des services, des services techniques et de directeur général adjoint des services. L'accès à ces emplois n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale. La mesure, portée par le gouvernement, avait été censurée par le Conseil constitutionnel en 2018.

L'État maintient sa volonté de recours accru au contrat avec la création d'un nouveau CDD « de projet » pour six ans maximum dans les trois versants (**article 6**). Lequel « ressemble beaucoup au contrat de chantier du secteur privé », admet le secrétaire d'État. « Il y a des rapprochements à faire en matière de droit du travail. Mais dans le cadre du statut. »

Le projet de texte élargit le recours au contrat sur les emplois à temps non complet dans la FPT (**article 8**) à toutes les collectivités (il est permis pour les seules communes de moins de 1000 habitants actuellement). Et ce, sur une quotité de temps de travail inférieure à 50 % de la durée légale, tout en améliorant leur sécurité juridique et les droits auxquels ils peuvent prétendre. L'idée est de ne plus recourir à la vacance.

La rémunération au mérite sera discutée dans le cadre de la réforme des retraites.

Il devrait y avoir aussi généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants (**article 10**). Pour la FPT, il est prévu que la demande de révision du compte rendu de l'entretien auprès de la commission administrative paritaire intervienne désormais à la seule demande de l'agent.

L'**article 11** sécurise la rémunération de tous les agents, y compris les contractuels recrutés sur emplois permanents, et prend en compte, comme pour les fonctionnaires, leur engagement et leurs résultats individuels et collectifs. Olivier Dussopt précise que le sujet de la rémunération au mérite sera discutée dans le cadre de la réforme des retraites.

3) Transparence et équité du cadre de gestion

Le projet de loi prévoit également que les agents publics qui seront désormais soumis au contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) seront :

- ceux qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient
- ceux qui partent créer ou reprendre une entreprise
- ceux qui quittent de manière définitive ou temporaire le secteur public pour le secteur privé (**article 15**).

Une ordonnance pourra prévoir toute mesure visant à réformer la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels pour

favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics (**article 16**). A cet égard, le gouvernement est en attente du rapport des deux inspections générales missionnées sur le sujet.

Un an pour délibérer des nouveaux cycles de travail.

Les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures) sont supprimés par l'**article 17**. Ce qui imposera aux collectivités concernées la redéfinition, par délibération, de nouveaux cycles de travail.

Elles disposeront pour ce faire d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions.

Le projet de loi permet aux centres de gestion départementaux volontaires et qui sont situés dans la même région, de fusionner, créant ainsi un centre interdépartemental de gestion qui se substituerait aux centres de gestion départementaux.

Il charge aussi le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de remettre, chaque année un rapport au parlement sur l'utilisation des cotisations perçues (**article 18**).

4) Mobilité et transitions professionnelles

Le gouvernement souhaite aussi garantir la portabilité des droits du compte personnel de formation (CPF) en cas de mobilité public/privé (**article 20**), « un chantier déjà engagé puisqu'il fait consensus », rappelle Olivier Dussopt.

Autres mesures prévues : créer une portabilité du CDI en inter-versants, favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et le droit à l'allocation de retour à l'emploi. Un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration doit également voir le jour.

5) Égalité professionnelle renforcée

Plusieurs dispositions écrites dans le protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes sont transposées dans le projet de loi :

- obligation de plans d'action « égalité professionnelle » au sein des employeurs publics d'ici à 2020 (**article 27**) ;
- extension et renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction (**article 28**) ;
- inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse, maintien des primes FPT en cas de congé maternité et maintien des droits à l'avancement/promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans (**article 30**).

- [Découvrez le projet de loi de transformation de la fonction publique](#)

La Gazette, le 14/02/2019

La Gazette s’est procuré le texte officiellement présenté le 13 février aux organisations syndicales et aux employeurs territoriaux, ainsi que son « exposé des motifs ». Un projet de loi qui déjà, suscite l’opposition des syndicats.

Le [projet de loi](#) présenté le 13 février compte trente-trois articles et se divise en cinq titres.

1. Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents
2. Développer les leviers managériaux pour une action publique plus efficace
3. Simplifier et garantir la transparence et l’équité du cadre de gestion des agents publics
4. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
5. Renforcer l’égalité professionnelle

Un calendrier serré

Olivier Dussopt a précisé le calendrier qu’il entend suivre.

Les instances consultatives de la fonction publique sont saisies pour avis. Le secrétaire d’Etat a dit attendre beaucoup de ces consultations et a « invité l’ensemble des OS comme les employeurs publics à enrichir par voie d’amendement le projet de loi avant qu’il soit examiné en conseil des ministres ». A la date prévue du 27 mars.

- D’ici là, 3 réunions techniques auront lieu :
- Le 18 février pour examiner le titre 1
- Le 20 février sera consacré au Titre 2
- Le 21 février, les réunions seront consacrées aux Titres 3 et 4

Le CSFPT sera lui consulté le 27 février et le conseil commune le 6 mars.

Références

- [Projet de loi de transformation de la fonction publique – 13 février 2019](#)
- [Exposé des motifs du projet de loi de transformation de la fonction publique](#)

► MOBILITE

- [La bourse aux postes commune aux trois fonctions publiques est lancée](#)

Acteurs Publics, 21 févr. 2019,

“Place de l’emploi public”, le site d’offres d’emploi commun à l’ensemble de la fonction publique, vient d’être ouvert. Il doit permettre de favoriser la mobilité des agents entre les versants.

C’est un outil au service de la mobilité des agents publics qui était particulièrement attendu. Intitulée “Place de l’emploi public”, la bourse aux postes commune aux trois versants de la fonction publique

vient d'être officiellement lancée. Dispersées jusqu'alors, les offres d'emploi de chacun des versants sont donc désormais réunies sur un site Internet unique .

Avec cette plate-forme, l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois, tous versants confondus, devient donc effective. Une obligation instaurée par l'[ordonnance](#) du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique. Objectif : *“favoriser la mobilité interministérielle et celle entre les trois versants de la fonction publique, afin de permettre des mobilités fonctionnelles dans le cadre de bassins d'emplois”*.

Exceptions

Pour rappel, les modalités de mise en œuvre de cette obligation ont été précisées par un décret du 28 décembre dernier. Ce texte a notamment fixé le champ des administrations et des emplois concernés par cette obligation de publication

Plusieurs exceptions ont néanmoins été décidées : au total, 70 corps sont exclus du dispositif, soit plus d'1,3 million d'agents. Par exemple, cette obligation de publicité ne s'appliquera pas aux emplois dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement, ni à ceux susceptibles d'être pourvus exclusivement par la voie d'avancement de grade, ni au corps des enseignants ou encore aux personnels des inspections.

Selon l'étude d'impact du décret, le nombre de fiches de poste qui devraient être diffusées annuellement sur le nouveau portail numérique est évalué à 51 621 offres pour le versant étatique, à près de 60 000 pour le versant territorial et à près de 54 000 pour l'hospitalière.

- [Comment le gouvernement va faciliter les mobilités et les départs des agents de l'État](#)

Acteurs Publics, 18 févr. 2019,

Revalorisation du montant de la prime de restructuration de service, ouverture de l'indemnité de départ volontaire jusqu'à deux ans avant la retraite contre cinq actuellement, révision des règles de maintien des rémunérations en cas de mobilité liée à une suppression d'emploi... Des textes à paraître dans les prochains jours vont modifier les dispositifs indemnitaires d'accompagnement des transitions professionnelles.

Le gouvernement n'a jamais caché ses intentions : il souhaite favoriser la mobilité interversants, mais aussi inciter les agents publics à quitter la fonction publique au travers de ses fameux “plans de départs volontaires”. Le moyen selon lui de répondre aux impacts des restructurations engendrées par la réforme de l'État, mais surtout de tenir l'objectif présidentiel de 50 000 suppressions de postes dans la fonction publique d'État d'ici la fin du quinquennat. Abordées avec les représentants du personnel et des employeurs lors de la concertation sur la réforme de la fonction publique, les modalités d'aide à la mobilité et d'incitation au départ peinaient toujours à être précisées. C'est désormais chose faite.

En plus des mesures prévues par le projet de loi de réforme de la fonction publique (portabilité du compte personnel de formation dans le secteur privé et CDI entre les versants, mise à disposition individuelle auprès d'une structure privée, mécanisme de rupture conventionnelle...), [un décret et](#)

[deux arrêtés](#) à paraître dans les prochains jours vont en effet sensiblement modifier les dispositifs indemnitaires censés accompagner les agents de l'État dans leur transition professionnelle consécutive à une réorganisation du service ou à une suppression de poste.

Élargissement du champ des bénéficiaires de l'indemnité de départ volontaire

Ces textes prévoient notamment qu'en cas de départ vers le secteur privé, l'indemnité de départ volontaire (IDV) soit accessible jusqu'à deux ans de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite, contre cinq actuellement. Toutefois, si cette indemnité est attribuée à des agents souhaitant créer ou reprendre une entreprise, ceux-ci devront toujours être, pour bénéficier de ladite indemnité, à plus de cinq années de l'âge d'ouverture de leurs droits à pension.

Le montant de cette indemnité est pour sa part égal à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission, multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration. Le tout dans une limite maximale de 24 fois un douzième de sa rémunération brute annuelle. À noter, par ailleurs, que le montant de cette indemnité peut aussi être modulé en fonction de l'ancienneté des agents.

Ces textes stipulent aussi que le plafond de la prime de restructuration de service (PRS) attribuée aux agents dont la mutation a entraîné un changement de résidence administrative soit portée à 30 000 euros contre 15 000 actuellement. Le complément forfaitaire attribué au conjoint (intitulée allocation d'aide à la mobilité du conjoint) est pour sa part fixé à 7 000 euros contre 6 100 euros aujourd'hui. Objectif affiché par le gouvernement : "*faciliter*" le réemploi des agents concernés par une suppression d'emploi.

Révision des règles de maintien des rémunérations

Outre cette revalorisation, les textes à paraître modifient aussi plusieurs conditions d'attribution des dispositifs indemnitaires d'accompagnement des transitions professionnelles. Ainsi, la prime de restructuration de service pourra-t-elle être attribuée (ce n'était pas le cas jusqu'à ce jour) aux agents affectés pour la première fois au sein de l'administration et nommés depuis moins d'un an dans le service faisant l'objet d'une restructuration. Autre nouveauté : le cumul au sein d'un couple de deux primes de restructuration pourra aussi être partiellement autorisé.

Concernant le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA), les règles de maintien de rémunération en cas de mobilité liée à une suppression d'emploi seront également revues. En cas de rémunération moins élevée dans le nouveau poste, le différentiel de rémunération entre l'ancien et le nouvel emploi sera pris en charge pendant une période de trois ans renouvelables une fois (contre sept ans actuellement). À l'issue de la première période, le différentiel sera réévalué. La dégressivité du maintien de la rémunération est quant à elle supprimée.

► REMUNERATIONS

- [Nouveau système de primes : l'État et la territoriale pourront bientôt tracer leur propre route](#)

Acteurs Publics, 25 févr. 2019,

Un décret est en cours d'élaboration pour déconnecter de son application à l'État la mise en

œuvre dans la territoriale du Rifseep, le régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Ce principe de parité était pénalisant, juge-t-on au sein des collectivités.

Enfin, disent certains. L'application dans la fonction publique territoriale du Rifseep, le régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, sera bientôt déconnectée de sa mise en œuvre préalable dans la fonction publique d'État. Un décret est en effet en cours d'élaboration pour permettre une telle déconnexion.

Comme le rapportent plusieurs protagonistes, 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 la présentation du projet de loi de réforme de la fonction publique à la Coordination des employeurs publics territoriaux, le 13 février dernier. Une mesure qu'il a aussi confirmée à l'occasion d'un échange avec des agents publics à la préfecture de Loire-Atlantique, à Nantes, vendredi 22 février.

Lors de ce dernier échange, rapporte Emmanuel Gros, directeur général des services de Saint-Nazaire et vice-président du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités (SNDGCT), le secrétaire d'État a ainsi indiqué que le projet de décret serait transmis par son cabinet à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) *“sous 15 jours”*. Il a par ailleurs évoqué une *“question de semaines”* pour la parution dudit décret. Sollicité, le secrétariat d'État n'a, pour l'heure, pas donné suite à notre demande d'informations sur le sujet.

Un mécanisme pénalisant jusqu'alors

Si le contenu du texte reste encore à être précisé, l'initiative est en tout cas saluée par les représentants des collectivités et de leurs cadres territoriaux. *“C'est une bonne chose [...]. La territoriale n'a pas à être maltraitée par rapport à la fonction publique d'État”*, souligne notamment Johan Theuret, président de l'Association des DRH des grandes collectivités. Ce dernier s'était notamment agacé, début janvier dans un courrier au secrétaire d'État, du retard pris dans la publication des arrêtés relatifs à la mise en place du Rifseep pour plusieurs cadres d'emplois de la territoriale (la filière technique notamment).

En cause, en effet, le principe de parité prévu par ce régime créé en 2014 par l'équipe Hollande pour remplacer la prime de fonctions et de résultats (PFR) de l'ère Sarkozy et destiné à simplifier le maquis indemnitaire des agents publics par la prise en compte de l'engagement des agents publics. Conformément à ce principe donc, un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale doit, pour entrer dans le Rifseep, attendre l'adhésion du corps équivalent dans la fonction publique de l'État.

“Alors que la date initiale de la généralisation du Rifseep était prévue au 1^{er} janvier 2017, les reports incessants et sans visibilité des publications des arrêtés ministériels, portant application du Rifseep aux différents corps de l'État auxquels des cadres d'emplois territoriaux sont assimilés, pénalisent la mise en place d'un tel chantier structurant, estimait dans son courrier Johan Theuret. Il est en effet de plus en plus en plus difficile d'étaler sur plusieurs années la refonte d'un régime indemnitaire, de poursuivre la conciliation de nouvelles règles avec d'anciennes règles indemnitaires et de différencier sans explication compréhensible les agents bénéficiaires et les agents non bénéficiaires.”

“Cette déconnexion était une demande forte des élus locaux”, ajoute-on à France urbaine, en indiquant qu'avec une telle annonce, *“l'État prend acte de son incapacité à sortir des arrêtés pour*

ses propres agents”. “Nous avons plaidé depuis longtemps pour que des mesures soient rapidement prises pour rendre autonomes et responsables les collectivités”, ajoute Emmanuel Gros, qui se réjouit d’une telle annonce.

61 % des employeurs l’ont mis en œuvre

En novembre dernier, dans son rapport annexé au projet de loi de finances pour 2019, la sénatrice LR Catherine Di Folco avait déjà regretté le retard pris dans le déploiement du Rifseep, compte tenu du principe de parité entre l’État et la territoriale.

Même s’ils sont libres de mettre en place ou non ce régime indemnitaire (une fois la transposition entre l’État et la territoriale actée), “les collectivités territoriales et leurs groupements sont victimes des retards de l’État, estimait-elle. Cette situation constitue une source d’incompréhension pour les agents territoriaux et de complexité pour les employeurs.”

La sénatrice indiquait aussi que les employeurs territoriaux avaient joué “le jeu” de l’harmonisation des régimes indemnitaires puisque, selon son rapport, 61 % d’entre eux avaient mis en œuvre le Rifseep fin 2018, après avis de leur comité technique

2) REGARDS VERS LA FPT

- [Olivier Dussopt s’explique devant les agents public](#)

La Gazette, le 26/02/2019

Le secrétaire d’Etat auprès du ministre de l’Action et des comptes publics a, le 22 février, présenté à une centaine d’agents publics le projet de loi fonction publique. Collectivités libres de déployer le Rifseep sans dépendre de l’Etat, protection sociale complémentaire, contractuels, concours..., les échanges ont balayé les sujets au-delà du texte qui sera débattu au Parlement. Avec quelques précisions à la clé.

La rencontre entre le secrétaire d’Etat auprès du ministre de l’Action et des comptes publics et une centaine d’agents publics des trois versants de la fonction publique, vendredi 22 février après-midi à la préfecture de Loire-Atlantique, a été l’occasion pour Olivier Dussopt d’apporter, pendant deux heures, quelques éclaircissements sur la réforme à venir. Au-delà du seul projet de loi qui doit être présenté en conseil des ministres à la fin du mois de mars.

Pas de plancher pour le complément indemnitaire annuel ?

A commencer par le Rifseep. Le gouvernement prévoit de déconnecter son application dans le versant territorial afin que « les collectivités ne soient plus tributaires de l’Etat pour le déployer ». Cette réforme s’effectuera par voie réglementaire en parallèle du projet de loi (le décret serait déjà presque prêt).

Divergences des employeurs territoriaux

En revanche, en l’état actuel des choses, la question d’instaurer un plancher pour le complément

indemnitaire annuel (CIA), comme cela avait été évoqué à maintes reprises ces derniers mois, n'est pas tranchée.

Elle fait partie des sujets, avec la rupture conventionnelle ou l'élargissement au contrat pour la catégorie B, sur lesquels les employeurs territoriaux auraient des positions « trop divergentes », selon le secrétaire d'Etat. Mais si des amendements étaient déposés au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dont la séance plénière est prévue le 27 février, Olivier Dussopt a indiqué qu'il les accepterait.

A noter que parallèlement au débat sur l'élargissement du recours aux contractuels, une discussion pourrait être engagée au cours du « second trimestre mais plutôt à la rentrée de septembre » pour rendre les concours plus attractifs.

Etat des lieux attendu en mars sur la protection sociale complémentaire

Par ailleurs, le gouvernement prévoit de réformer, par ordonnance (article 16 du projet de loi fonction publique), la protection sociale complémentaire (PSC) en organisant la participation des employeurs à son financement. Une réunion s'est tenue à Bercy le 20 février dernier avec les inspections chargées d'élaborer un rapport sur le sujet. Celui-ci devrait être rendu dans le courant du mois de mars.

Olivier Dussopt souhaite en effet avoir un état des lieux précis de l'existant dans les collectivités en raison des effets juridiques que les futures décisions produiront : une PSC non obligatoire fondée sur des cotisations versus une PSC obligatoire, qualifiée soit d'action sociale, soit de rémunération. Le secrétaire d'Etat justifie le recours à la voie de l'ordonnance en la matière « pour ne pas avoir à attendre une autre loi sur la fonction publique ». Mais il s'agit aussi de laisser le temps à la réflexion pour l'ensemble des trois versants. Un financement obligatoire par les employeurs pourrait avoir des conséquences financières lourdes aussi bien pour l'Etat que pour les collectivités ...

Un décret sur les autorisations spéciales d'absence

En matière de temps de travail, le projet de loi comporte un article 17 qui obligerait les collectivités territoriales à supprimer les régimes dérogatoires aux 1607 heures antérieurs à la loi du 3 janvier 2001. Mais c'est un décret applicable dans les trois versants qui instaurerait un barème pour les autorisations spéciales d'absence.

4) REGARDS VERS LA FPH

- [Salon FHF - Créer, innover, transformer : la santé en \(r\)évolution \(21-23 mai, Paris\)](#)

Revue hospitalière de France, le 21.2.2019

Le Salon international Santé et Innovation de la Fédération hospitalière de France se tiendra du 21 au 23 mai, Porte de Versailles, dans le cadre des trois Salons historiques HopitalExpo, GerontHandicapExpo et Health IT Expo. Le fil rouge de cette édition 2019 sera : « Créer, innover, transformer : la santé en (r)évolution - Professionnels, usagers, partenaires en mouvement ». Accès gratuit aux conférences

5) REGARDS VERS LE PRIVE

- Secteur privé : « VP 2 », un autre regard sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle chez KPMG

Source Vision RH - DGAFP

C'est devenu une préoccupation majeure pour un grand nombre d'entreprises : en contribuant au bien-être de leurs salariés, elles parviennent à les fidéliser.

Fruit d'un travail de réflexion auquel ont participé 200 salariés, la charte VP2 du groupe KPMG s'est fixé pour objectif de mettre tout en œuvre pour permettre à l'ensemble de ses collaborateurs de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Déclinée en sept grands axes, elle innove en s'attaquant à un phénomène particulièrement répandu en France : le présentisme¹.

La priorité n° 1 pour les managers est de « favoriser la valeur ajoutée plutôt que le temps de présence ».

Ils s'engagent formellement à organiser le travail dans le respect des contraintes de chacun, à utiliser les outils de manière efficace et respectueuse de la vie privée et à planifier les réunions à des horaires accessibles à tous.

Le dispositif - qui est évalué tous les deux ans - prévoit d'accompagner chaque maternité par un suivi spécifique.

En mai 2018, la charte a été intégrée dans un accord global d'entreprise sur la qualité de vie au travail, signé avec les représentants du personnel, qui regroupe le droit à la déconnexion, les nouvelles formes de travail et la prévention des risques psychosociaux.

En savoir plus sur kpmg.fr

1 Selon une étude réalisée par le cabinet Fellowes, les entreprises françaises sont les plus touchées en Europ

- L'e-réputation, décisive pour les recrutements dans la fonction publique sud-africaine

Acteurs Publics, 21 févr. 2019,

Le ministère sud-africain de la Fonction publique vient d'éditer une circulaire autorisant les administrations à effectuer des recherches en ligne sur les candidats à l'emploi. Cette mesure vise, en plus des vérifications classiques (nationalité, casier judiciaire, qualifications...), à s'assurer que le profil des recrues est conforme aux normes d'éthique et de respectabilité exigées pour un emploi dans le secteur public.

Les Sud-Africains désirant travailler dans le secteur public devront, dorénavant, surveiller le contenu de leurs publications sur les réseaux sociaux. La ministre de la Fonction publique, Ayanda Dlodlo,

vient de signer une circulaire qui permet aux administrations, lors des opérations d'embauche, de vérifier sur Internet les profils des candidats.

Ayanda Dlodlo a indiqué avoir informé tous les ministères de la nécessité de procéder à ce genre de contrôles, mais que ceux-ci ne sont pas obligatoires. *“Nous voulons surtout nous assurer que les recrutements sont bien menés en renforçant les moyens d'évaluation des candidatures”*, a-t-elle expliqué dans un [communiqué](#) publié sur le site de son département à la mi-février.

Actuellement, les critères d'éligibilité sont plutôt classiques. Les administrations se contentent, dans la plupart des cas, de vérifier la nationalité, le casier judiciaire, les qualifications et les antécédents financiers des postulants, ainsi que l'identité de leurs anciens employeurs.

Mais selon la ministre, ce genre de renseignements reste insuffisant. *“Nous avons le devoir d'établir que le profil des personnes sélectionnées pour travailler dans la fonction publique est bien conforme aux principes d'éthique professionnelle et d'honorabilité édictées par les lois de notre pays”*, a indiqué Ayanda Dlodlo.

Contrôle efficace

La ministre se réfère, dans son communiqué, au Plan de développement national, un programme d'action voté en 2013 qui charge, entre autres, le gouvernement de mener une vaste réforme de l'administration pour parvenir d'ici 2030 à réduire les inégalités dans l'accès aux services publics. Elle a également cité un article de la Constitution sur le respect des règles de bonne gouvernance dans la gestion des affaires publiques et des prescriptions de la Charte nationale de la fonction publique qui encadrent le travail des fonctionnaires et listent leurs devoirs.

Pour mieux convaincre, Ayanda Dlodlo a en outre puisé des informations à l'international qui confirment que le contrôle des candidatures des fonctionnaires sur Internet est efficace. Elle s'appuie notamment sur les résultats d'un sondage réalisé aux États-Unis l'été dernier, pour le compte du site de recrutement Career Builder, selon lequel 23 % des entreprises questionnées ont renoncé à recruter des candidats après avoir consulté leurs publications sur Internet.

L'Afrique du Sud n'est pas le premier pays à instaurer le contrôle des candidatures à l'emploi sur la Toile. Cette pratique est déjà très répandue ailleurs dans le monde.

Se montrant rassurante, la ministre de la Fonction publique sud-africaine souligne néanmoins que les vérifications en question ne visent pas à violer le droit à la vie privée des individus ni à les réprimer.

Consentement du candidat

“Nous ne cherchons pas à museler les opinions idéologiques ou politiques des gens et à désavantager les Sud-Africains sur la base de l'affiliation à un parti politique (...). Nous sommes pleinement conscients des obligations constitutionnelles en matière de protection de la vie privée de chaque individu. C'est pourquoi il est important d'obtenir le consentement du candidat lorsque de telles recherches sur Internet sont effectuées”, a fait savoir Ayanda Dlodlo.

Actuellement, l'État et les collectivités locales emploient 2,7 millions d'agents dans le pays. La décision de filtrer les candidatures sur le Net peut s'expliquer par la volonté du gouvernement de rehausser l'image des fonctionnaires, éclaboussée ces dernières années par de multiples scandales de

corruption.

Le pays est également confronté au problème des agents fictifs. La grande centrale syndicale Cosatu a demandé la semaine dernière aux employeurs publics de sévir en défalquant systématiquement les salaires des absentéistes.

- [**Avec cet outil, place à une autre manière d'embaucher !**](#)

La Gazette, le 22/02/2019

La start-up Altagile a mis au point un outil web qui trie les CV en étudiant les savoir-être plutôt que les seuls acquis professionnels ou que la seule formation. Le but est de connecter l'offre et la demande en élargissant la recherche à des profils auxquels le recruteur n'aurait pas pensé et réduire la part des projets de recrutement qui sont abandonnés. Il subsiste cependant des difficultés, chez les DRH, à renoncer à des pratiques aujourd'hui bien ancrées.

Marion Pageot – la fondatrice d'Altagile, une start-up accompagnée par Bpifrance, et devenue, en 2017, membre de son réseau Excellence – rencontrait pour la première fois, en 2015, les élus du bassin dijonnais où elle est installée. Trois ans après ce premier contact, en février 2018, elle a signé avec Créativ', l'ex-maison de l'emploi et de la formation, une convention de partenariat pour déployer son outil de recrutement, baptisé Place des talents, sur l'agglomération.

« Placedestalents.com est une plateforme dématérialisée de recrutement qui se passe du CV traditionnel, explique Marion Pageot. Les candidats (pour qui l'utilisation de la plateforme est gratuite) passent un test de personnalité, grâce auquel l'outil produit une fiche profil qui note dix traits de caractère »

6) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA

- [**Étude sur les trajectoires d'innovation dans les administrations européennes**](#)

Source Vision RH-DGAFP

Mieux connaître les capacités et processus d'innovation, tel est l'objectif de cette première étude menée par des chercheurs polonais et hongrois. Selon eux, l'administration publique stimule les lieux de travail créatifs dans tous les pays, mais les progrès restent encore freinés par des facteurs tels qu'un cadre institutionnel défavorable, un faible leadership en innovation et une insuffisance dans la collecte de données.

« Un taux croissant d'emplois créatifs pourrait accélérer la mise en place d'une fonction publique à forte implication »

- [**Plan d'action pour les carrières du numérique dans le secteur public irlandais**](#)

Source Vision RH - DGAFP

Intégrer l'Administration et plus particulièrement les métiers du numérique grâce à l'apprentissage, tel est l'ambition de ce premier programme de formations en alternance conçu par les DSI et DRH de l'État. Au terme d'une période de deux ans, rémunérée et validée par l'obtention d'une qualification (en réseau ou en programmation), les lauréats auront accès à des opportunités de carrière dans les ministères



- **FIRH : 2 projets PFRH retenus !**

-  Cap demain ! « Choisir son Avenir Professionnel pour demain »
-  Cap Europe : vos talents n'ont pas de frontières

BIBLIOGRAPHIE :

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

(ctrl+clic droit pour suivre le lien) :

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

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

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

-

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

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

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

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

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

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

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

.[Guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État \(2016\)](#)

.[Bilan de la déconcentration des actes de gestion \(2016\)](#)

.[Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines](#)

[.Guide télétravail : guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#)

[.Le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État. Guides pratiques](#)

[.Réseaux ministériels. Accompagnement personnalisé des agents publics au sein des services de l'État](#)

[.Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jurys](#)

[.Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale](#)

[.Le coaching professionnel dans la fonction publique : définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir](#)

[.Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État](#)

[.Les démarches, les outils et les acteurs de la mobilité : guides pratiques](#)

[.La loi sur la mobilité des fonctionnaires](#)

[.L'École de la GRH : présentation de l'école](#)

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