



LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES

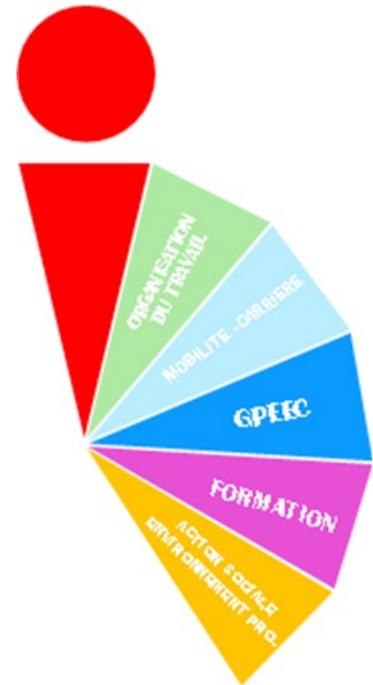


Plate-forme RH

Secrétariat Général pour les
Affaires
Régionales et Européennes

VEILLE RH-N°5 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – mai 2019

I) VEILLE JURIDIQUE.....	3
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES.....	3
• Compte Epagne Temps – Conditions d'accès pour un contractuel.....	3
• Harcèlement moral - Mesures mises en œuvre durant le congé maladie d'un agent, et excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.....	4
• Personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public à caractère administratif pour le compte d'une personne publique ou privée.....	4
• Les fonctionnaires chercheurs bénéficient d'un dispositif facilitant leur participation au monde de l'entreprise.....	5
• Nouvelle modalité de liquidation de la pension du régime additionnel de la fonction publique (RAFP).....	6
2) JURISPRUDENCE.....	6
• La rémunération à temps plein doit servir de base pour le calcul du montant des indemnités de licenciement et de reclassement d'un salarié en congé parental à temps partiel.....	6
• Le droit européen impose un décompte quotidien du temps de travail des salariés.....	7
• Sauf exceptions, il n'est pas possible de conférer un effet rétroactif aux décisions d'admission à la retraite.....	8
II) VEILLE DOCUMENTAIRE.....	9
1) LES BRÈVES.....	9
• Le « parcours du manager » au Conseil départemental de Haute-Garonne.....	9
• L'Etat souhaite attirer, recruter et fidéliser des agents publics qualifiés dans le domaine des métiers du numérique et des systèmes d'information et de communication (NSIC) afin de mettre en œuvre son projet de transformation numérique.....	10
• Publication d'un guide sur la prévention de la radicalisation.....	10
• Six nouvelles publications de la DGAFP.....	11
2) LES ARTICLES.....	12
▶ REFORME DE L'ÉTAT.....	12
• Une réforme d'ampleur se profile dans les services territoriaux de l'Etat.....	12
• Déconcentration des administrations centrales : les axes de réforme du 1 ^{er} ministre.....	14
▶ PROJET DE LOI « FONCTION PUBLIQUE ».....	17
• Bilan des modifications apportées par les députés au projet de loi « fonction publique »...17	
• Le projet de loi de transformation de la fonction publique s'enrichit de nouvelles dispositions après son examen à l'Assemblée nationale.....	20
▶ IRA.....	21
• Une rénovation en profondeur des modalités de recrutement et de formation au sein des instituts régionaux d'administration (IRA).....	21
▶ ENA.....	25
• Frédéric Thiriez : avec la fin de l'ENA, « l'idée est de supprimer la mentalité « Grands corps ».....	25
• Lettre de mission de M. Thiriez sur la réforme de la haute fonction publique (08-05-19). .26	
• Publication du rapport d'activité 2018 de l'Ecole nationale d'administration.....	29
▶ HANDICAP.....	29

- Le nouveau formulaire de demande aux maisons départementales des personnes handicapées entre en vigueur le 1^{er} mai 2019.....29
- ▶ TEMPS DE TRAVAIL.....31
 - L'assemblée nationale veut imposer les 35 heures effectives dans la fonction publique....31
- Mettre fin aux "particularités" sur le temps de travail.....31
 - L'assemblée vote une prime de précarité pour les contrats courts.....32
- Entre 180.000 et 220.000 agents concernés.....32
- ▶ CARRIERES PUBLIQUES.....32
 - Comment redonner le goût des concours et métiers de la fonction publique.....32
- Un manque d'attractivité.....33
- Premiers correctifs insuffisants.....33
- Contractuels et concours interne.....34
- 3) REGARDS VERS LA FPT.....34
 - Comment rendre plus attractive la carrière des agents de maîtrise territoriaux ?.....34
 - L'Inet, incontournable pour répondre aux défis publics.....35
- Une école efficiente.....35
- Trois bonnes raisons de défendre l'Inet.....36
- Haut niveau de formation.....36
- 4) REGARDS VERS LE PRIVE.....36
 - Management : quatre priorités pour la transformation de son pôle RH.....36
 - 1. L'apprentissage automatique.....37
 - 2. Le développement individuel.....37
 - 3. La parité.....37
 - 4. L'expérience collaborateur.....38
- 5) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA.....38
 - Création d'un fonds des compétences pour les agents publics danois.....38
 - Le Rwanda veut lutter contre la désinformation sur les réseaux sociaux.....38
 - Supplément de rémunération pour les fonctionnaires espagnols parlant plusieurs langues. 39
 - La Pologne dépose une plainte contre la directive sur les droits d'auteur sur Internet.....39
 - Les enjeux de l'emploi et du management publics prennent une dimension nouvelle à l'OCDE.....39
- BIBLIOGRAPHIE :.....40
 - Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique.....40
 - Deux guides RH publiés par la DGAFP.....40

I) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

- [Compte Espagne Temps – Conditions d'accès pour un contractuel](#)

Mme F...a occupé un poste de contractuel en qualité de chargée de mission auprès du président du conseil général de Saône-et-Loire du 22 juin 2012 au 1er avril 2015, en vertu d'un contrat qui a pris

fin au terme du mandat du président de cette collectivité à la suite de nouvelles élections départementales. Par un courrier, daté du 12 mai 2015, Mme F...a demandé le versement d'une indemnité destinée à compenser les jours de congés non pris cumulés sur son compte épargne-temps au président du conseil départemental nouvellement élu, qui a rejeté cette demande par décision du 23 juin 2015.

Les agents des collectivités locales ne peuvent bénéficier d'une indemnité destinée à compenser financièrement les jours qu'ils ont épargnés sur leur compte épargne-temps que si une délibération de la collectivité dont ils relèvent a prévu une telle possibilité.

En l'espèce, il est constant qu'aucune délibération du conseil départemental de Saône-et-Loire ne prévoit l'indemnisation des jours épargnés en fin de contrat. Par une délibération du 18 décembre 2006 modifiée le 18 novembre 2010, l'assemblée départementale a, au contraire, adopté un règlement intérieur relatif au compte épargne-temps qui prévoit, en son article 3, que le compte épargne-temps ne peut faire l'objet d'une compensation financière. En vertu de ces dispositions, qui ne sont pas contraires aux dispositions législatives et réglementaires rappelées au point 2, le président du conseil départemental était tenu de rejeter la demande de compensation financière des jours épargnés sur son compte épargne-temps que lui avait adressée Mme F....

[CAA de LYON N° 17LY00649 - 2019-05-02](#)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000038449879>

- **Harcèlement moral - Mesures mises en œuvre durant le congé maladie d'un agent, et excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique**

Les mesures prises par la communauté de commune à l'encontre de M. C...qui ont consisté, notamment, en des sanctions pour des retards dans la transmission d'arrêtés de travail et une absence injustifiée, des retenues sur traitement et des demandes dilatoires de pièces complémentaires relatives au versement du supplément familial de traitement.

En précisant, d'une part, que les mesures disciplinaires présentaient un caractère abusif et vexatoire dès lors que les seuls retards dans la production des arrêtés de travail ne constituaient pas des fautes de nature à justifier une sanction et que M. C... ne pouvait être regardé comme étant en situation d'absence injustifiée les samedi 5 et dimanche 6 juillet 2014, au seul motif que son arrêt de travail n'avait été renouvelé que le lundi 7 juillet 2014, premier jour ouvré suivant la fin de son précédent avis d'arrêt de travail et, d'autre part, que la collectivité disposait dès le mois de mai 2014 de l'ensemble des documents nécessaires au versement du supplément familial de traitement et avait multiplié des demandes de pièces justificatives qui n'étaient pas indispensables, le tribunal administratif a suffisamment expliqué les raisons pour lesquelles il a estimé que ces mesures excédaient l'exercice normal du pouvoir hiérarchique envers un agent placé en congé maladie et l'exercice normal du pouvoir de contrôle de l'administration sur les éléments de rémunération de ses agents, sans qu'importe la circonstance qu'il n'a pas expressément indiqué en quoi ces agissements, qu'il a pour partie qualifiés de vexatoires, étaient susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité de M. C... ou d'altérer sa santé physique ou mentale.

[CAA de VERSAILLES N° 17VE00707 - 2019-05-29](#)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000038530217>

- **Personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public à caractère administratif pour le compte d'une personne publique ou privée**

Décret n°2019-390 du 30 avril 2019 modifiant la liste des personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public

Ce décret modifie la liste des personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public en y **intégrant les médecins et les psychologues exerçant des activités d'expertises médicales, psychiatriques ou psychologiques ou des examens médicaux**, rémunérés en application des dispositions des articles 264 et 695 du code de procédure civile.

Ce décret étend, par ailleurs, le droit d'option aux personnes contribuant au contrôle judiciaire ou au sursis avec mise à l'épreuve, médiateurs du procureur de la République, délégués du procureur de la République, aux interprètes et traducteurs ainsi qu'aux enquêteurs sociaux en matière pénale. Ces personnes pourront ainsi demander le rattachement des sommes tirées de la mission de service public à leurs revenus tirés d'activité non salariée.

Publics concernés : les médecins et les psychologues exerçant des activités d'expertises médicales, psychiatriques, psychologiques ou des examens médicaux, rémunérés en application des dispositions des articles 264 et 695 du code de procédure civile; les traducteurs interprètes ; les personnes contribuant au contrôle judiciaire ou au sursis avec mise à l'épreuve; les délégués et médiateurs du procureur de la République ; les enquêteurs sociaux en matière pénale.

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret entrent en vigueur pour les cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2019, à l'exception de celles de l'article 1er qui s'appliquent aux cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2016

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/4/30/SSAS1911684D/jo/texte>

[JORF n°0102 du 2 mai 2019 - NOR: SSAS1911684D](#)

- **Les fonctionnaires chercheurs bénéficient d'un dispositif facilitant leur participation au monde de l'entreprise**

Source Vigie – DGAFP – Avril – Mai 2019

L'article 119 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE) modifie le livre V du code de la recherche afin de simplifier les règles s'appliquant aux fonctionnaires chercheurs lorsque ces derniers souhaitent participer à la création ou au développement d'entreprises du secteur privé.

C'est ainsi que les procédures d'autorisation de création d'entreprise, de concours scientifique, de participation au capital d'une entreprise et de participation aux conseils de gouvernance d'une société sont allégées. Les autorisations ne sont plus délivrées après avis de la commission de déontologie de la fonction publique mais par l'établissement employeur du chercheur.

[Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises \(NOR : ECOT1810669L\), article 119 \(JO du 23 mai 2019, texte n° 2\)](#)

- [Nouvelle modalité de liquidation de la pension du régime additionnel de la fonction publique \(RAFP\)](#)

Le [décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018](#) a modifié les modalités d'allocation de la prestation du régime additionnel de la fonction publique (RAFP). Ce texte a fait l'objet de modalités d'application par règlement intérieur de l'établissement gérant ce régime.

Depuis la création du RAFP, la prestation RAFP est versée soit en rente dans le cas normal, soit en capital lorsque le nombre de points acquis ne dépasse pas un seuil donné. Désormais, pour les situations proches de ce seuil, la prestation est versée selon un mécanisme de fractionnement provisoire : un capital correspondant à une rente de 15 mois est versé au moment de la demande de retraite et à l'issue de ce délai la prestation est versée définitivement, sous forme de capital ou sous forme de rente selon que le seuil a été atteint ou non.

Pour en savoir plus : <https://www.rafp.fr/actualite/les-regles-de-versement-de-la-prestation-rafp-evoluent>

2) JURISPRUDENCE

- [La rémunération à temps plein doit servir de base pour le calcul du montant des indemnités de licenciement et de reclassement d'un salarié en congé parental à temps partiel](#)

Interrogée par la Cour de Cassation, notamment sur les modalités de calcul des indemnités de licenciement de salariés dont les contrats de travail ont été rompus pendant leur congé parental à temps partiel, la CJUE apporte des réponses.

Elle précise que :

- lorsqu'un salarié recruté à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, son **indemnité de licenciement** doit être déterminée entièrement sur la base de la rémunération à temps plein. Dans cette hypothèse, l'application de l'article L 3123-5 du Code du travail n'est pas conforme au droit européen
- l'allocation de **congé de reclassement** doit être déterminée entièrement sur la base de la rémunération à temps plein. Par conséquent, l'application de l'article R 1233-32 du Code du travail prévoyant le calcul de cette allocation basé sur la rémunération moyenne perçue au cours des douze mois précédant la notification du licenciement n'est pas conforme au droit européen.
- l'application de ces règles de droit français implique une **discrimination indirecte** injustifiée dans la mesure où ce congé est majoritairement demandé par des femmes.

La Cour de cassation doit désormais entériner ou pas cette position dans le litige concerné par ces interrogations. C'est une affaire à suivre.

CJUE, 8 mai 2019, aff. C-486/18

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=213859&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2104316>

- **[Le droit européen impose un décompte quotidien du temps de travail des salariés](#)**

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) précise que la réglementation de chaque État membre doit imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur. Bien que rendue à l'égard du droit espagnol, la solution interroge quant à la conformité du droit français.

Le 14 mai dernier, la Cour de justice de l'Union européenne a pointé les insuffisances du droit espagnol qui, selon l'interprétation qui en est faite par la jurisprudence, impose la tenue d'un registre des heures supplémentaires réalisées par les salariés, mais ne prévoit pas de décompte quotidien des heures de travail normalement effectuées. Pour la CJUE, les directives européennes prises en matière de temps de travail et d'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs s'opposent en effet à une législation nationale qui n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque salarié.

Obligation d'application générale

La CJUE se fonde sur le droit fondamental de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire. Ce droit est consacré dans son principe par l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE (reconnu d'effet direct en matière de congés payés : CJUE, 6 nov. 2018, aff.C-684/16, et précisé par les dispositions de la directive « temps de travail » n° 2003/88/CE qui fixent concrètement les limites à observer (durée moyenne hebdomadaire de travail de 48 heures, repos quotidien minimal de 11 heures auquel s'ajoute le repos hebdomadaire de 24 heures).

Mettant en avant la nécessité d'assurer « l'effet utile des droits conférés » par la Charte et la directive, la Cour de Luxembourg affirme que « les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur ». La CJUE justifie cette obligation par différentes considérations :

- la détermination objective et fiable du nombre d'heures de travail quotidien est essentielle pour vérifier que la durée maximale hebdomadaire de travail ainsi que les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire ont été effectivement respectées ;
- en l'absence d'un tel système, « il apparaît excessivement difficile, sinon impossible en pratique » pour les travailleurs de faire respecter leurs droits. Un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier offre aux travailleurs un moyen particulièrement efficace pour accéder à des données objectives et fiables concernant leur durée effective de travail, mais est aussi de nature à faciliter la preuve d'une méconnaissance de leurs droits ;
- l'instauration d'un tel système relève par ailleurs de l'obligation générale, pour les États membres et les employeurs, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, conformément à la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 (relative à « la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs »).

Selon la forme choisie par l'employeur

La CJUE laisse aux États membres le soin d'apprécier les modalités concrètes de mise en œuvre du système de mesure du temps de travail journalier, en particulier la forme que celui-ci doit revêtir (registre papier, application informatisée, badge électronique, etc.). Il pourra être tenu compte, « le

cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités de certaines entreprises, notamment leur taille ».

Au-delà, la CJUE se montre intransigeante : le fait que la durée maximale hebdomadaire de travail retenue par l'État membre soit plus favorable au travailleur ne permet pas de justifier l'absence d'un tel système de suivi journalier. De même que le fait que la législation accorde un pouvoir d'enquête et de sanction à l'inspection du travail, celle-ci étant elle-même privée d'un moyen efficace d'obtenir l'accès à des données objectives et fiables concernant la durée du travail réalisée.

Droit français

Le Code du travail impose bien un décompte quotidien de la durée du travail de chaque salarié (par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies), en cas d'horaires individualisés ou en cas d'horaires collectifs différenciés au sein d'un même service, atelier ou équipe (C. trav., art. D. 3171-8). Cette décision incitera donc en premier lieu les employeurs à s'y conformer.

De même, les salariés soumis à une convention de forfait en heures se voient appliquer ce décompte quotidien du temps de travail effectué, sauf toutefois lorsque l'accord collectif ayant prévu le recours au forfait fixe des modalités spécifiques de contrôle de la durée du travail (C. trav., art. D. 3171-9). Cette exception pourrait donc alimenter le contentieux.

Par ailleurs, en cas d'horaire collectif unique applicable au sein d'une même unité de travail, la réglementation ne prévoit pas d'obligation de relevé individualisé du temps de travail effectué (C. trav., art. D. 3171-1). Ce qui est logique puisque les salariés ne sont pas censés être occupés en dehors de l'horaire affiché.

Si, au global, la législation française paraît ainsi conforme aux exigences de la CJUE, la principale interrogation concerne le forfait-jours. Basé sur un décompte en jours travaillés, ce système est par définition exclusif d'un décompte horaire du temps de travail. On peut toutefois supposer que les garanties imposées par la loi –notamment l'obligation pour l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (C. trav., art. L. 3121-60) en suivant les modalités fixées par accord collectif (C. trav., art. L. 3121-64) – sont suffisantes au regard du droit de l'Union. D'ailleurs, en 2011, la Cour de cassation a validé, sous conditions, le dispositif du forfait-jours en se fondant précisément sur la directive « temps de travail » et sur l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107). Il est donc peu probable que la décision de la CJUE conduise à modifier le droit positif.

[CJUE, 14 mai 2019, aff. C-55/18](#)

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&docla>

- [**Sauf exceptions, il n'est pas possible de conférer un effet rétroactif aux décisions d'admission à la retraite**](#)

Source *La Vigie* – DGAFP – Avril-Mai 2019

Mme A, professeur certifiée, a été placée en congé de maladie pour maladie professionnelle à compter du 1^{er} octobre 2010 jusqu'au 31 août 2014. Une expertise du 4 novembre 2013 ayant

conclu à son inaptitude définitive à reprendre toutes fonctions, elle a demandé à être admise à la retraite pour invalidité avec jouissance immédiate à compter du 1er septembre 2014, afin que la liquidation de sa retraite tienne compte de l'avancement d'échelon intervenu le 26 août 2014. Parallèlement, plusieurs arrêtés successifs l'ont maintenue en congé de maladie jusqu'au 28 février 2015. Par un arrêté du 3 février 2015, le recteur de l'académie l'a admise à la retraite à compter du 1er septembre 2014 et, par un arrêté du 4 juin 2015, le ministre des finances lui a concédé un titre de pension de retraite pour invalidité à compter de la même date, sur la base de l'échelon immédiatement inférieur à celui obtenu le 26 août 2014. Mme A a demandé au directeur du service des retraites de l'Etat de réviser sa pension de retraite afin qu'il prenne en compte la période du 1er septembre 2014 au 28 février 2015 dans la base de liquidation de ses services.

La requérante a saisi le tribunal administratif de Paris d'un recours dirigé contre la décision refusant de réviser sa pension de retraite d'invalidité et son titre de pension, puis s'est pourvue en cassation contre le jugement rejetant sa requête.

Se prononçant sur la rétroactivité de la date d'admission à la retraite de la requérante, le Conseil d'Etat rappelle que « *les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir. Par suite, en l'absence de disposition législative l'y autorisant, l'administration ne peut, même lorsqu'elle est saisie d'une demande de l'intéressé en ce sens, déroger à cette règle générale et conférer un effet rétroactif à une décision d'admission à la retraite, à moins qu'il ne soit nécessaire de prendre une mesure rétroactive pour tirer les conséquences de la survenance de la limite d'âge, pour placer l'agent dans une situation régulière ou pour remédier à une illégalité* ». En l'absence de disposition législative l'y autorisant, l'administration ne peut, même lorsqu'elle est saisie d'une demande de l'intéressé en ce sens, déroger à cette règle générale et conférer un effet rétroactif à une décision d'admission à la retraite. La rétroactivité des titres de pension ne peut intervenir que dans les hypothèses prévues par les dispositions combinées des articles L.29 et R.36 du code des pensions civiles et militaires de retraite, c'est-à-dire pour placer l'agent dans une situation régulière, pour tenir compte de la survenance de la limite d'âge ou pour remédier à une illégalité. En l'espèce, si l'administration n'a pu apprécier plus tôt les droits à pension de la requérante, elle ne pouvait conférer à ses actes une rétroactivité dès lors qu'ils ne présentaient pas le caractère d'une mesure de régularisation de sa situation administrative au regard de ses droits à pension.

[CE, 6 mai 2019, 418482, mentionné aux tables du Recueil Lebon](#)

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000038444254&fastReqId=984767701&fastPos=1)

[oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000038444254&fastReqId=984767701&fastPos=1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000038444254&fastReqId=984767701&fastPos=1)

II) VEILLE DOCUMENTAIRE

1) LES BRÈVES

- [Le «parcours du manager » au Conseil départemental de Haute-Garonne](#)

Source DGAFP – VisonRH- Mai 2019

Démarche résultant d'attentes exprimées par des encadrants lors de l'élaboration du projet d'administration, le « parcours du manager » réunit 25 jeunes cadres et 25 cadres confirmés qui réfléchissent ensemble sur le management d'aujourd'hui et l'impact de l'évolution numérique. L'objectif est de dépasser les préjugés souvent négatifs de l'expérimentation et de l'échec, afin de mieux appréhender leurs pratiques managériales.

En savoir plus sur lagazettedescommunes.com

- **L'Etat souhaite attirer, recruter et fidéliser des agents publics qualifiés dans le domaine des métiers du numérique et des systèmes d'information et de communication (NSIC) afin de mettre en œuvre son projet de transformation numérique**

Source DGAFP – La Vigie – avril – mai 2019

Les agents de l'Etat travaillant dans le secteur numérique sont divers, tant du point de vue des compétences, des profils, que des statuts et des niveaux de rémunération, dans un contexte de forte concurrence du secteur privé. Par circulaire en date du 2 mai 2019, le directeur interministériel du numérique et du système d'information et de communication de l'Etat (DINSIC) ainsi que le directeur général de l'administration de la fonction publique (DGAFP) présentent un plan d'actions conjoint permettant d'attirer, de recruter et de fidéliser les compétences de la filière NSIC afin de mettre en œuvre la transformation numérique de l'Etat. Ce plan a pour objectifs :

- 1° D'attirer et recruter les bons profils dans le vivier spécifique des agents de la filière NSIC, notamment en modernisant les processus de recrutement et en développant la marque employeur ;
- 2° Développer la mobilité et les parcours professionnels des agents de la filière dans une logique de « *management des compétences* » ;
- 3° Faciliter le recours au contrat pour les métiers NSIC.

Ces objectifs interministériels seront réalisés grâce à la mise en œuvre, de 2019 à 2021, de 31 actions détaillées dans les annexes de la circulaire, chaque action étant affectée d'un niveau de priorité.

Les ministères volontaires pour être associés à la réalisation d'une ou plusieurs actions participeront à des groupes de travail dédiés organisés par la DGAFP et la DINSIC. Un suivi semestriel de l'état d'avancement des travaux sera réalisé.

Source : Circulaire DGAFP/DINSIC en date du 2 mai 2019 relative au plan d'action pour la filière numérique et des systèmes d'information et de communication http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/05/cir_44638.pdf

- **Publication d'un guide sur la prévention de la radicalisation**

Le plan national de prévention de la radicalisation "Prévenir pour protéger" du 23 février 2018 s'articule autour de cinq axes et une soixantaine de mesures :

- Prémunir les esprits face à la radicalisation
- Compléter le maillage détection/prévention
- Comprendre et anticiper l'évolution de la radicalisation
- Professionnaliser les acteurs locaux et évaluer les pratiques
- Adapter le désengagement

Le présent guide s'inscrit dans le cadre de la mesure 40 qui prévoit la réalisation d'un guide

commun des pratiques professionnelles référentes en matière de prévention de la radicalisation au profit des professionnels du travail social et plus particulièrement de ceux intervenant au sein des cellules de suivi pour la prévention de la radicalisation et d'accompagnement des familles (CPRAF), auprès de personnes (mineures ou majeures) "en voie de radicalisation" -ne présentant pas de danger immédiat apparent- mais pour lesquelles un risque de basculement est suspecté.

Ainsi, il ne s'adresse pas aux situations suivies dans un cadre strictement judiciaire ou celles relevant d'un suivi uniquement opérationnel par les services de police, de gendarmerie ou de renseignement. Les éléments qui y sont développés peuvent être utiles à tout professionnel intervenant auprès de jeunes, d'adultes ou des familles concernés par un risque de radicalisation. Il vise à mettre en exergue la mobilisation des professionnels de la prévention secondaire (en lien avec leur intervention dans les CPRAF) et à harmoniser leurs pratiques en matière de prévention de la radicalisation.

La prévention de la radicalisation - Guide commun des pratiques professionnelles référentes en direction des acteurs / professionnels de CPRAF, Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation (CIPDR), mai 2019

<https://www.cipdr.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/04/GUIDE-COMMUN-misenpage.pdf>

- **Six nouvelles publications de la DGAFP**
- L'emploi dans la fonction publique en 2017
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/emploi-dans-la-fp-2017.pdf
- Guide de la qualité de vie au travail – outils et méthodes pour une démarche QVT
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-QVT-2019.pdf
- **Indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI)** : au premier trimestre 2019, l'indice de traitement brut - grille indiciaire augment de 0,76%.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/indice-de-traitement-brut-grille-indiciaire-itb-gi>
- **Guide des procédures Accidents de service – Maladies professionnelles**
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>
- **Les salaires dans la fonction publique en 2017** : le salaire net moyen dans la fonction publique en 2017 augmente de 0,9 % en euros constants par rapport à 2016.
- **La formation statutaire et professionnelle des agents des ministères** : en 2017, le nombre moyen de jours de formation par agent en fonction dans les ministères (hors ministère de l'enseignement et hors formation interministérielle) augmente de 0,3 jour pour la formation statutaire (5,3 jours) et reste stable pour la formation professionnelle (3,2 jours) par rapport à 2016.
- **La mobilité géographique des fonctionnaires civils** : 2,9 % des fonctionnaires civils ont été mobiles géographiquement en 2016. Cela représente 108 000 agents qui ont changé de lieu de travail et de zone d'emploi. Cette mobilité concerne plus les fonctionnaires de l'Etat, jeunes, cadres A. L'Île-de-France est la région la plus mobile.

2) LES ARTICLES

► REFORME DE L'ÉTAT

- Une réforme d'ampleur se profile dans les services territoriaux de l'Etat

Acteurs Publics, 17 mai 2019, par Bastien Scordia

Désenchevêtrer les compétences de l'État et des collectivités, réorganiser le réseau déconcentré, mutualiser les moyens, renforcer le rôle des préfets... Un projet de circulaire du Premier ministre, qu'Acteurs publics a pu consulter, détaille les mesures envisagées pour la réforme de l'organisation territoriale de l'État. Restructuration majeure en vue au sein de l'administration territoriale de l'État. Un projet de circulaire du Premier ministre, Édouard Philippe, qu'Acteurs publics s'est procuré, détaille les décisions prévues par l'exécutif en matière de réforme de l'organisation territoriale de l'État. Pour rappel, ce chantier avait été engagé par le gouvernement en juillet 2018 afin de "procéder à une revue" des missions de l'administration territoriale de l'État et "d'apporter des réponses adaptées aux attentes des citoyens sur tout le territoire".

Le projet de circulaire, en circulation dans les ministères, est le fruit des concertations menées sur le sujet "dans les ministères et sur le terrain", des contributions des préfets, mais aussi des propositions issues du grand débat national. Plusieurs objectifs ont été retenus par le Premier ministre, dont voici le détail. Désenchevêtrer les compétences de l'État et des collectivités, des opérateurs ou des acteurs hors la sphère publique. Le but du gouvernement est de "replacer chaque acteur dans son rôle afin de renforcer l'efficacité de l'action de l'État, sur des compétences clarifiées et répondant pleinement aux attentes des Français", précise le projet de circulaire. Dans la droite ligne de la circulaire du Premier ministre de juillet 2018 relative au lancement de la réforme de la réorganisation territoriale de l'État, "il s'agit tout d'abord" de désenchevêtrer les compétences de l'État et des collectivités dans 4 champs "principaux": le développement économique (intervention de l'État recentrée sur l'accompagnement des entreprises en difficulté ainsi que sur le suivi des filières stratégiques, des politiques d'innovation et de transformation numérique; abandon complet au profit des régions des compétences relatives au tourisme, à l'artisanat, au développement économique hormis ce qui relève du niveau national), l'urbanisme (les intercommunalités seront notamment incitées à reprendre progressivement la responsabilité de l'instruction des actes d'urbanisme sur la base du volontariat), la famille et l'enfance (une mission est en cours pour améliorer les conditions d'exercice de la tutelle des pupilles de l'État en lien avec les départements) et la culture (poursuite de la délégation aux régions des compétences dans le champ du soutien aux industries culturelles).

Des précisions seront également prévues dans le cadre du nouvel acte de décentralisation souhaité par le président de la République. "Un effort similaire de clarification des compétences doit être conduit au sein de l'État et entre l'État et les autres acteurs", ajoute le gouvernement dans son projet de circulaire. Et ce dans les domaines de la jeunesse et de la vie associative (transfert à l'éducation nationale de la formation et de la certification dans le secteur "animation jeunesse" après allègement de la mission), du sport (transfert de la mission "formation certification" à l'éducation nationale et possibilité d'externaliser l'homologation des installations sportives), de la cohésion

sociale (transfert à l'éducation nationale de la certification des diplômes post-baccalauréat dans le secteur social notamment), de l'urbanisme (liquation de la taxe d'aménagement transférée aux services de la direction générale des finances publiques), de l'emploi et du travail (la gestion de la main-d'œuvre étrangère reviendrait aux services de la préfecture en allégeant la procédure), de la recherche et de la technologie (transfert auprès des recteurs des délégations régionales à la recherche et à la technologie), de la biodiversité (suppression, simplification ou transfert aux fédérations de chasse de certaines compétences relatives à l'approbation des plans de chasse et au suivi des associations locales de chasseurs) et de la famille et de l'enfance (transfert des compétences résiduelles en matière de famille aux caisses d'allocations familiales).

Réorganisation du réseau déconcentré de l'État "pour mieux répondre aux priorités affichées par le gouvernement".

Deux objectifs sont poursuivis par le gouvernement : "rendre le service au plus près des usagers" et "mieux exercer les missions prioritaires du gouvernement et renforcer les services responsables".

En ce sens, le Premier ministre prévoit tout d'abord de créer un "service public de l'insertion", qui suppose que soient regroupées les compétences "contribuant" aux objectifs d'un retour à l'emploi et de la sortie de la pauvreté. La nouvelle organisation "devra permettre d'assurer un dialogue plus simple et plus efficace avec les acteurs du service public de l'insertion que sont les conseils départementaux, les CAF et Pôle emploi", précise le Premier ministre.

Pour y parvenir, au niveau régional, devraient ainsi être regroupées les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS). Au niveau départemental, est envisagé le regroupement des compétences en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et des DRDJS (directions régionales et départementales) avec les compétences des unités départementales des Direccte "dans un nouveau réseau, celui des directions départementales de l'insertion et de la cohésion sociale".

Le projet de circulaire du gouvernement prévoit aussi de recentrer les missions "sport, jeunesse et vie associative", en rapprochant ces compétences (exercées sein des DDCS) auprès du ministère de l'Éducation nationale afin notamment de préparer la mise en œuvre du service national universel (SNU).

Gains d'efficacité par la mutualisation des moyens et la coopération interdépartementale. Sur ce point, le Premier ministre revient sur des mesures actées au cours des derniers mois ou en cours de préparation, telles que le transfert à la Place Beauvau de la gestion des services déconcentrés (les directions départementales interministérielles, les DDI, notamment), la mutualisation en matière de fonctions support (des secrétariats généraux communs aux DDI et aux préfectures vont être mis en place dès le 1er janvier 2020), en matière immobilière et le développement des coopérations départementales (traitement administratif mutualisé de certaines procédures au sein de plates-formes interdépartementales et création de pôles de compétences multi départementaux).

Meilleure articulation de l'exercice des missions à l'échelon départemental des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (Dreal) et des directions départementales des territoires (DDT).

Afin de "renforcer la cohérence de l'intervention des différents services de l'État et de permettre la prise de décision au plus près du terrain", le gouvernement prévoit le regroupement, dans chaque département, "aussi rapidement que possible", sur un site unique autour du préfet, des unités

départementales des Dreal et des représentants des opérateurs de l'État avec les autres services de l'État.

Afin de mutualiser les compétences, des rapprochements d'unités départementales communes à plusieurs départements d'une même région ou de régions limitrophes "seront mis en place sur des missions précisément identifiées".

Renforcement des guichets d'accueil de proximité. En ce sens, une instruction devrait être prochainement adressée par le Premier ministre sur le déploiement des "maisons France Services", ces accueils polyvalents de proximité "rassemblant en un même lieu les services publics de l'État, des opérateurs et des collectivités territoriales", annoncés par Emmanuel Macron.

Rassemblement de l'État déconcentré autour du préfet. Dans ce but, le Premier ministre souhaite la création d'un "comité interministériel régional des transformations des services publics", présidé par le préfet de région, dont seraient membres les préfets de département, les chefs des services régionaux de l'État, les recteurs de région académique, les directeurs des agences régionales de santé et les directeurs régionaux des établissements publics de l'État. Y seront "examinées, validées et suivies les principales restructurations des services publics". Ce comité aura pour mission "de garantir une stratégie globale cohérente de l'ensemble des restructurations, d'assurer la planification dans le temps des opérations" et "d'organiser la concertation avec les élus et les parties prenantes".

Aussi, une modification réglementaire viendra renforcer le rôle du préfet sur l'ensemble des services de l'État et "consacrer l'obligation d'informer le préfet de département et le collège des chefs de service de toute restructuration prévue dans les services et établissements publics de l'État, quels que soient leur statut ou leur autorité de rattachement, dès lors qu'ils sont implantés dans le département".

- **Déconcentration des administrations centrales : les axes de réforme du 1^{er} ministre**

Source : AEF Info, 20 mai 2019, par Clarisse Jay

Renforcer l'efficacité des administrations centrales :

réduire le nombre de commission;

délocaliser en région certaines fonctions ou missions;

"aller le plus loin possible en matière de déconcentration";

améliorer le fonctionnement du travail interministériel; revoir l'usage des circulaires; mieux suivre l'impact des réformes.

Dans un projet de circulaire, Édouard Philippe détaille les axes de la réforme des administrations centrales qui doit être menée en lien avec celle de l'administration territoriale de l'État. Les ministres ont jusqu'au 15 juin pour lui soumettre leurs propositions. Dix mois après les circulaires du 24 juillet 2018 précisant ses souhaits d'orientation en matière respectivement de réorganisation territoriale de l'État et la déconcentration des administrations centrales, le Premier ministre livre ses arbitrages avant de les rendre publics courant juin comme annoncé fin avril à l'issue d'un séminaire gouvernemental. Les deux réformes étant intimement liées, il s'apprête à adresser deux nouvelles circulaires détaillant ses décisions. La première, fondée sur les propositions qu'il avait demandées aux préfets et dévoilée le 16 mai 2019, précise la mise en œuvre de la réforme des services déconcentrés. La seconde présente aux membres de son gouvernement les axes de réformes qu'il a dégagés sur la base des propositions de transformation que ceux-ci ont transmises, propositions qui s'inscrivent dans le cadre des plans ministériels du programme Action publique 2022 et qui ont été instruites par la DITP (Direction interministérielle de la transformation publique) et une mission inter-inspections.

LES AXES DE RÉFORME

- Renforcer l'efficacité des administrations centrales. Pour "s'adapter plus aisément et rapidement aux priorités des plans de transformation ministériels et à leur réalisation", les travaux de réorganisation des administrations centrales "doivent viser une plus grande proximité et une efficacité renforcée de l'action publique". "À cette fin, des réflexions doivent être menées dans chaque direction pour tirer les conséquences des évolutions à venir de l'organisation territoriale de l'État, réduire les échelons hiérarchiques, diminuer le poids des activités récurrentes [...] afin de libérer des ressources pour la conduite de projets prioritaires et notamment de ceux [des] plans de transformation", indique le Premier ministre. Rationaliser les doublons Devront être notamment traités les cas de doublons, "notamment entre les fonctions supports des directions et les secrétariats généraux des ministères, entre les différentes directions 'métier' d'un même ministère ou de plusieurs ministères" en vue de rationaliser des politiques interministérielles et "entre directions et opérateurs". Les secrétariats généraux et les directeurs d'administration centrale bénéficieront d'une certaine liberté pour fixer leur organigramme, l'objectif étant de "réduire le nombre d'échelons hiérarchiques" et de constituer des équipes projets. Ces organigrammes devront être rendus publics. Le SGG, la DGAFP et la direction du Budget doivent préparer les évolutions réglementaires et définir "les nouveaux modes d'organisation traduisant ces changements pour le 15 juin".

- Réduire les effectifs - À cet égard, le Premier ministre alerte les ministres sur le fait que ces évolutions "ne devront pas s'accompagner d'une augmentation du nombre total des emplois d'encadrement de direction" et "devront conduire à une baisse des effectifs totaux en administration centrale qui devra être documentée dans le budget 2020-2022". Les premières propositions de réorganisation et le calendrier de travail devront, eux aussi, être transmis pour le 15 juin.

Réduire le nombre d'instances et de commissions

-Supprimer les structures de moins de 100ETP - Afin de simplifier le paysage administratif, les ministres sont invités à "réduire substantiellement" le nombre d'agences et d'opérateurs qui leur sont rattachés. Ceux-ci sont aujourd'hui près de 1200 (486 opérateurs et environ 700 organismes d'administration centrale, sans compter les entités de type délégations et commissariats). Le maintien des structures de moins de 100ETP devra être justifié. Les propositions de suppression et de regroupement devront être soumises pour le 15 juin.

Règle du "un pour un " En parallèle, comme voulu par le président de la République, les organismes consultatifs seront également rationalisés. Dans le cadre de la rénovation du Cese (lire sur AEF info), des propositions "utiles" de rénovation des modalités de consultation de ces organismes devront être faites d'ici à l'été. Par ailleurs, "à partir du 1^{er} juin", les administrations centrales ne pourront créer de nouvelles structures qu'en supprimant ou en fusionnant d'autres déjà existantes dans le même champ ministériel, quelles qu'elles soient (agence, opérateur...).

-Rapprocher les administrations des territoires Délocalisation de fonctions ou missions en région Pour plus de proximité et de "rééquilibrage des forces économiques et institutionnelles de la région parisienne vers les territoires", certaines fonctions ou missions devront être "intégralement délocalisées en région". Les écoles de formation devront elles aussi, "dans la mesure du possible, être incluses" dans ces délocalisations.

Selon le Premier ministre, ces délocalisations "permettront à certains agents publics volontaires de bénéficier de conditions de vie plus favorables". Les ministres devront faire "au moins deux propositions de délocalisations de services, agences, opérateurs ou directions supports" pour le 25 juin. Début mai, le ministre de l'Action et des Comptes publics avait dévoilé son propre plan en déclarant son intention de "proposer au Premier ministre de déplacer des services de la Direction générale des finances publiques, soit environ 3000 agents, en région et notamment en ruralité" d'ici à 2022.

-Mieux associer les citoyens à la conception des politiques publiques. Édouard Philippe livrera prochainement ses orientations sur ce point. D'ici là, il demande à son gouvernement de lui soumettre des propositions "de mesures concrètes en la matière" pour le 15 juin, propositions qui seront synthétisées par la DITP. Mieux associer les services déconcentrés à l'élaboration de la norme. Estimant que la prise en compte par les administrations centrales - prévue par la charte de déconcentration du 7 mai 2015 (lire sur AEF info) - de l'impact d'une réglementation nouvelle sur l'organisation et le fonctionnement des services de l'État" a été mise en place de manière lourde, lente et inefficace", le chef du gouvernement souhaite opter pour un "dispositif plus souple et efficace". Pour cela, les fiches d'impact de tout projet d'acte réglementaire prévues depuis 2015 dans le cadre de

l'évaluation préalable des normes devront être remplies "avec une plus grande exhaustivité s'agissant de la prise en compte des effets des réglementations nouvelles sur l'organisation et les moyens déconcentrés".

-Aller plus loin en matière de déconcentration

- Arrêter les mesures de déconcentration et fixer leur calendrier - À ce jour, la revue des actes réglementaires de portée locale et des décisions administratives individuelles demandées aux ministres sont encore en cours de finalisation et doivent faire l'objet d'un relevé de décisions au sein de chaque ministère. Mais souhaitant passer à la vitesse supérieure, Édouard Philippe, qui attend des "propositions très ambitieuses" insiste sur la nécessité d'arrêter désormais "toutes ces mesures de déconcentration et fixer le calendrier de réalisation". À la fin de l'année, ne devront subsister des décisions administratives individuelles que "de manière très résiduelle" en administration centrale. En effet, "les particuliers comme les entreprises doivent pouvoir voir traiter leur demande dans la meilleure proximité et non en administration centrale", estime-t-il. La liste "des textes et actions à mener pour opérer ces déconcentrations" et le calendrier de réalisation devront lui être transmis pour le 1er juin en vue d'une entrée en vigueur "au plus tard le 1er janvier 2020".

-Poursuivre la déconcentration des décisions RH Le projet de circulaire demande par ailleurs aux membres du gouvernement de "poursuivre les travaux engagés" avec la DITP en matière de déconcentration financière et de décisions de ressources humaines. Le ministère de l'Action et des Comptes publics doit proposer à cet égard un plan de simplification et les autres ministres leurs propositions de rénovation de gestion d'ici au 1er juin. Améliorer le fonctionnement du travail interministériel

-Développer la coopération entre administrations Le Premier ministre souhaitant plus de "fluidité et de rapidité" en la matière, il veut responsabiliser davantage les directeurs d'administration centrale. Dans cette perspective, les ministres doivent établir le bilan des "nouvelles pratiques de travail mises en œuvre et des améliorations possibles", l'objectif étant de lister pour le second semestre 2019 les bonnes pratiques à même d'"inspirer l'ensemble des ministères". Édouard Philippe plaide également pour le développement d'une "culture de coopération entre les administrations concernées par chaque projet" via l'implication des directeurs d'administration centrale et insiste sur l'importance d'échanges préalables entre les services avant toute demande d'arbitrage de sa part. Ce travail de coopération doit à terme permettre de "réduire le nombre de réunions interministérielles". Mieux encadrer les règles du travail interministériel À cette fin, il est demandé au SGG et à Matignon de veiller au respect d'une série de règles parmi lesquelles les réunions interministérielles ne doivent être convoquées que pour prendre des décisions et donner lieu à la diffusion d'un compte rendu listant ces décisions.

-Encadrer et revoir l'usage des circulaires

Dans le cadre de la poursuite de la réduction du nombre de circulaires, la mise à jour de leur base décidée en février 2018 a conduit au retrait de 65% du stock des circulaires adressées par les administrations centrales aux services déconcentrés, se félicite le Premier ministre. Toutefois, pointe-t-il, leur usage par les administrations centrales n'a pas évolué, plus de 1300 circulaires ayant été ainsi diffusées en 2018 (1). Un flux jugé "beaucoup trop important" d'autant que celles signées personnellement par les ministres sont peu nombreuses. Édouard Philippe souhaite donc que désormais l'organisation et le fonctionnement des services "ne doivent faire l'objet de circulaires qu'à titre exceptionnel, sur les priorités d'action du ministère". Par ailleurs, les circulaires d'interprétation de la norme seront remplacées par la mise à disposition d'une documentation sur les sites internet des ministères. Enfin, l'usage des circulaires, qui seront signées par les ministres, devra "être recentré exclusivement sur l'accompagnement, le suivi et l'exécution des réformes" et "inclure nécessairement la fixation d'objectifs, la définition d'indicateurs utiles et des calendriers d'exécution". Un "compteur des circulaires" diffusé chaque année par les ministères sera rendu public.

Mieux suivre l'impact des réformes Le Premier ministre demande aux membres du gouvernement de veiller à l'exécution des réformes de leurs plans ministériels respectifs. Il leur est demandé

d'identifier et de renseigner régulièrement, pour chaque réforme, les indicateurs d'avancement et d'impact. Ils devront également assortir chaque projet de loi de "cinq indicateurs d'impact" permettant de "mesurer de manière efficace l'atteinte des résultats de [leurs] politiques publiques", indicateurs qui feront l'objet d'une présentation en Conseil des ministres en même que le projet de loi auquel ils se rapportent, dès ce mois-ci. Leur suivi sera assuré par la DITP.(1) elles portent à 38% sur l'organisation et le fonctionnement des services, à 33% sur l'interprétation des normes et à 9 seulement % sur la mise en œuvre des politiques publiques

► PROJET DE LOI « FONCTION PUBLIQUE »

- [Bilan des modifications apportées par les députés au projet de loi « fonction publique »](#)

Acteurs publics, 22 mai 2019, par Bastien Scordia

Retour sur les principaux amendements adoptés par les députés dans le cadre de l'examen du projet de réforme de la fonction publique qui vient de s'achever. Le vote aura lieu le 28 mai.

Six jours de débats en séance et une centaine d'amendements adoptés. Dans la nuit du mardi 21 mai au mercredi 22 mai, les députés ont achevé l'examen en première lecture du projet de loi de réforme de la fonction publique. Le vote sur le texte interviendra mardi 28 mai, après la séance des questions au gouvernement. Le Sénat se saisira au mois de juin du projet de loi qui, selon le souhait du gouvernement, doit être adopté avant la trêve estivale. Passage en revue des principales modifications apportées en séance par les parlementaires, après celles intervenues en commission des lois les 2 et 3 mai dernier.

Durcissement du mécanisme des ruptures conventionnelles. Les députés ont adopté, contre l'avis du gouvernement et de la rapporteure du texte (Émilie Chalas), un amendement de la majorité portant à six ans (contre trois ans initialement) le délai pendant lequel un fonctionnaire ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle ne peut pas revenir dans son administration d'origine. Sans quoi il sera tenu de rembourser la prime perçue à l'occasion de ladite rupture.

Temps de travail : les agents de l'État rappelés à leurs obligations. Les députés ont adopté un amendement du gouvernement prévoyant d'insérer dans la loi statutaire relative à la fonction publique d'État une mention relative à la durée du travail, par référence au code du travail, à savoir 35 heures par semaine. L'amendement complète aussi cette disposition par une référence à la durée annuelle légale de travail (soit 1 607 heures), à partir de laquelle le décompte du temps de travail sera réalisé. Cet amendement préserve néanmoins la possibilité d'adaptation de la durée annuelle de travail effectif afin de tenir compte des sujétions particulières auxquelles sont soumis certains agents de l'État (travail de nuit, le dimanche, travaux pénibles ou dangereux...). Le gouvernement prévoit aussi de "*clarifier*" par décret cette adaptation concernant précisément le régime juridique applicable aux corps enseignants et aux personnels de la recherche, "*lesquels bénéficient aujourd'hui de modalités spécifiques d'application du temps de travail*". Ainsi, l'amendement " *vise à ne pas remettre en cause le régime des obligations de service de ces agents, à l'occasion de la modification de la loi statutaire*", précise le gouvernement. Dans son amendement, il prévoit aussi de présenter un rapport au Parlement sur les actions qui auront été mises en œuvre "*pour s'assurer du respect*" des règles relatives au temps de travail dans la fonction publique d'État (la durée légale donc, mais aussi ses possibilités d'adaptation). Le tout dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi.

Harmonisation des autorisations spéciales d'absence en vue. Un amendement de la rapporteure du projet de loi, Émilie Chalas, a été adopté en ce sens. Les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sont fixées par le chef de service dans la fonction publique de l'État, par les organes exécutifs des collectivités territoriales dans la fonction publique territoriale et par le chef d'établissement dans la fonction publique hospitalière. *“Bien que certaines de ces autorisations spéciales d'absence fassent l'objet d'un cadrage par circulaire, notamment les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité, il résulte de la pratique une grande hétérogénéité des situations”*, indique-t-elle dans son amendement. Par exemple, l'autorisation spéciale d'absence liée au décès d'un proche est *“variablement appréciée, certains employeurs publics y ouvrant droit au titre des grands-parents alors que d'autres employeurs publics limitent ces autorisations spéciales d'absence aux parents, conjoints et frères et sœurs”*, précise la rapporteure. Un décret en Conseil d'État en précisera la liste et les modalités d'octroi, ainsi que le caractère de droit ou soumis aux nécessités de service. Favorable à cette harmonisation, le secrétaire d'État en charge de la Fonction publique, Olivier Dussopt, a annoncé en séance que ce décret serait publié d'ici la fin de l'année.

Limitation du périmètre des contrats de mission. Les députés ont adopté des amendements identiques déposés par les groupes de la majorité mais aussi de l'opposition, visant à exclure les emplois pouvant être occupés par des fonctionnaires de catégorie C du périmètre de ces contrats de mission. De tels contrats pourront donc être mis en place uniquement sur les emplois relevant des catégories A et B, alors que le projet de loi prévoyait que l'ensemble des catégories soient concernées. *“Il est nécessaire d'exclure les personnels de catégorie C par souci de convergence avec les pratiques du secteur privé où les CDD de mission sont destinés à des postes d'encadrement ou d'ingénieur – or tel est bien l'objet du contrat de projet –, par souci de convergence en matière de dialogue social, de lutte contre la précarité”*, a notamment estimé le député LREM Guillaume Gouffier-Cha lors de la défense des amendements en question. *“Pour les catégories C, le contrat de projet présente un risque de précarité”*, a abondé le député LR Raphaël Schellenberger, rejoint par le député communiste Jean-Paul Lecoq, pour qui *“il n'est pas certain que l'on ait besoin, dans des équipes de projet, de personnels de catégorie C”*. Le député UDI-Agir Pascal Brindeau voyait pour sa part dans l'intégration de l'ensemble des catégories, une *“manière détournée”* de précariser un *“certain nombre de missions”*. *“Les personnels de catégorie C ne sont pas seulement des exécutants, ils pourraient donc parfaitement être porteurs de projet”*, a répondu la rapporteure Émilie Chalas. En ce sens, elle avait émis, au nom de la commission des lois, un avis défavorable aux amendements avant de s'en remettre, à titre personnel, à l'avis du gouvernement. Un avis défavorable motivé par le fait que la généralisation de ces contrats aux trois catégories *“répond à un souci de lisibilité, et permettra la création d'équipes dédiées à un projet”*, avait expliqué le secrétaire d'État en charge de la Fonction publique, Olivier Dussopt.

Une prime de précarité pour certains contrats à durée déterminée (CDD). En ce sens, les députés ont adopté à la quasi-unanimité (50 voix pour et une abstention de la députée LREM Cendra Motin) des amendements du gouvernement et de la majorité prévoyant *“le principe d'une indemnité de fin de contrat permettant de compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public”*. Annoncée par le gouvernement en commission, cette mesure sera précisée par décret. Cette mesure concernera des contrats d'une durée inférieure ou égale à un an. Sont exclus les contrats conclus pour faire face à un besoin saisonnier d'activité, ainsi que les contrats de projets prévus par le présent projet de loi. La prime doit bénéficier aux agents contractuels jusqu'à un niveau de rémunération qui sera fixé ultérieurement *“mais pourrait être de deux Smic”*, a précisé le secrétaire d'État Olivier Dussopt. *“C'est très utile de mieux protéger, de reconnaître et donc d'indemniser la précarité des agents publics qui occupent des contrats courts”*, a-t-il ajouté en précisant que 180 000 à 200 000 personnes pourraient en bénéficier chaque année. Le coût de cette mesure qui entrera en vigueur en 2021 est quant à lui évalué à 410 millions d'euros par an.

Du nouveau concernant le volet “Déontologie” du projet de loi. Après avoir décidé en commission de la fusion de la Commission de déontologie de la fonction publique avec la Haute Autorité

pour la transparence de la vie publique (HATVP), les députés ont acté en séance le principe d'un collège unique pour la future structure, mais aussi le fait que le gouvernement pourra nommer 2 personnalités qualifiées au sein de ce collège. Pour rappel, ce n'était pas l'intention initiale des députés, qui souhaitaient que le Parlement garde la main sur l'ensemble des nominations des personnalités qualifiées. Les amendements transpartisans adoptés par les députés prévoient aussi la possibilité pour les référents déontologues des administrations concernées de siéger (sans voix délibérative) au sein de la Haute Autorité lors de l'examen des avis concernant leurs agents. À noter, par ailleurs, que les députés ont adopté des précisions sur la liste des avis qui devront être obligatoirement publiés par l'ex-Commission de déontologie (fusionnée avec la HATVP) mais ont aussi acté un suivi renforcé des réserves émises.

Transparence renforcée des hautes rémunérations. Outre la transmission par le gouvernement au Parlement d'un rapport annuel sur les plus hautes rémunérations observées dans la fonction publique (une mesure actée en commission), les députés ont adopté un amendement actant l'obligation pour certains employeurs publics de publier sur leur site Internet la masse salariale des 10 plus hautes rémunérations, ainsi que leur répartition entre les femmes et les hommes. Seront soumis à cette obligation l'ensemble des départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités de plus de 80 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros. Les amendements en question ont été déposés par la rapporteure LREM du texte, Émilie Chalas, par le groupe LREM et par le groupe MoDem. Les députés ont également adopté un amendement prévoyant que le gouvernement remettra chaque année au Parlement un rapport précisant le montant des rémunérations des membres nommés au sein du Conseil constitutionnel, des autorités administratives et publiques indépendantes et des agences de l'État.

Autorités indépendantes : écrêtement des rémunérations et limite d'âge pour leurs présidents. Dans l'objectif de fixer un cadre réglementaire "*commun et cohérent*" aux rémunérations des membres des autorités administratives et publiques indépendantes (AAI et API), les députés ont posé le principe d'un écrêtement de ces rémunérations *via* l'adoption d'amendements de la rapporteure et du groupe LREM. Ainsi, lorsque le président ou un membre de l'une de ces autorités bénéficie d'une pension de retraite, le montant perçu au titre de cette pension sera déduit de la rémunération qui lui sera versée au titre de ses responsabilités au sein de ladite autorité. Les modalités de rémunération de ces membres seront précisées par décret. Les députés ont aussi adopté des amendements – toujours du groupe LREM et de la rapporteure – introduisant une limite d'âge de 68 ans à la nomination ou au renouvellement des présidents de ces autorités. Actuellement, la nomination de ces présidents peut intervenir (sauf disposition spécifique contraire) à n'importe quel moment et sans condition d'âge. "*Dans un contexte où l'exemplarité de la haute fonction publique est l'objet d'attentes fortes de la part de nos concitoyens, l'encadrement des conditions de nomination peut constituer une réponse opportune, afin de limiter les critiques sur les conditions de nomination de certaines personnalités et afin de garantir l'adéquation des compétences à l'évolution des secteurs régulés*", expliquent les députés. Et de préciser que la disposition introduite "*ne fera pas obstacle à ce que le mandat se poursuive jusqu'à son terme et porterait ainsi l'âge maximal d'activité à 74 ans, mandat inclus (les mandats durent au maximum six ans)*". La limite d'âge en question s'appliquerait aux présidents nommés, élus ou renouvelés après promulgation de la loi.

Élargissement des compétences des "comités sociaux". Quatre amendements ont été adoptés en ce sens à l'article 3 du projet de loi, qui acte la mise en place de cette instance issue de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le premier amendement, déposé par le groupe LREM, stipule que les comités sociaux connaîtront également des enjeux liés à la déconnexion. "*L'objectif est d'offrir aux agents publics les mêmes garanties qu'aux salariés en matière de déconnexion des outils numériques, dans la limite exigée par le respect du principe de continuité de service public et, par conséquent, des spécificités propres à chaque emploi*", souligne l'amendement. Le principe du droit à la déconnexion n'est pas pour autant inscrit dans la loi. Pour chacun des versants de la fonction publique, les 3 autres amendements (déposés par 3 députées LREM) prévoient d'ajouter les questions relatives à l'accessibilité

des services et à la qualité des services rendus au champ de compétences des comités sociaux. *“L'exigence d'amélioration continue dans la fonction publique suppose que la qualité du service rendu à l'usager soit un critère de la gestion des ressources humaines au sein des administrations”*, disent ces 3 parlementaires dans leur amendement, qui *“vise à renforcer la participation des agents à la satisfaction des usagers”*.

Davantage de formations spécialisées “santé, sécurité et conditions de travail” en perspective dans la territoriale. Les députés ont adopté 4 amendements identiques abaissant de 300 à 200 agents le seuil au-dessus duquel il sera obligatoire d'instituer une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein des seuls comités sociaux de la territoriale. Pour les deux autres versants, ces seuils seront fixés par décret. Dans le détail, ces 4 amendements ont été déposés respectivement par la députée LREM Anne Brugnera, par des députés au nom de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation de l'Assemblée nationale, par les députés du groupe Socialistes et apparentés et par des députés Les Républicains. *“La santé, l'hygiène et les conditions de travail sont des problématiques importantes qui nécessitent la présence d'une formation spécialisée le plus souvent possible”*, ont expliqué les socialistes. Cet abaissement du seuil vise à permettre une *“meilleure prise en compte des problématiques spécifiques de santé, de sécurité et des conditions de travail des agents de la fonction publique territoriale”*, a pour sa part défendu le député LREM Éric Poulliat au nom de la délégation aux collectivités. Comme ce dernier l'a précisé, avec un seuil à 300 agents *“environ un millier de collectivités”* étaient dans le champ de l'obligation de créer une formation spécialisée. *“Avec un seuil abaissé à 200 agents, un millier de collectivités supplémentaires entreraient dans ce champ, soit un total d'environ 2 000 collectivités concernées”*, a poursuivi Éric Poulliat. Quant aux collectivités en dessous de ces seuils, la mise en place d'une formation spécialisée se fera de manière facultative, sur décision de l'organe délibérant et *“lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifient”*.

Un rapport social unique dans chaque administration. Les députés ont adopté un amendement de la rapporteure LREM Émilie Chalas visant à instituer dans chaque administration un rapport social unique, qui *“constituera le premier support de réflexion pour établir les lignes directrices de gestion qui détermineront à terme la stratégie pluriannuelle des ressources humaines”*. *“L'élaboration de ces lignes de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels s'appuiera sur les lignes de force qui seront dégagées de l'analyse qualitative et quantitative des priorités stratégiques globales, ou parfois spécifiques à chaque structure, grâce à l'étude des données statistiques agrégées constituée à partir de la base de données sociales”*, précise-t-elle dans son amendement. Ces éléments seront relatifs notamment à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail. Annuel, ce rapport devra être présenté aux comités sociaux et sera rendu public.

Source : <http://www.assemblee-nationale.fr/15/rapports/r1924.asp>

- [Le projet de loi de transformation de la fonction publique s'enrichit de nouvelles dispositions après son examen à l'Assemblée nationale](#)

Source La Vigie – DGAFP – Avril-Mai 2019

Le projet de loi de transformation de la fonction publique s'enrichit de nouvelles dispositions après son examen à l'Assemblée nationale

Le projet de loi de transformation de la fonction publique ([Vigie n° 111 - Février-Mars 2019](#)) a été adopté à l'Assemblée nationale le 28 mai à la suite de plusieurs séances publiques qui se sont déroulées du 13 au 22 mai. Aux termes du premier alinéa de l'article 44 de la Constitution : *« Les membres du Parlement et le Gouvernement ont le droit d'amendement. Ce droit s'exerce en séance*

ou en commission selon les conditions fixées par les règlements des assemblées, dans le cadre déterminé par une loi organique. ».

C'est ainsi qu'en commission des lois présidée par Mme Yael Braun-Pivet, 875 amendements parlementaires ont été déposés et 14 émanant du Gouvernement lui-même en concertation avec la rapporteure du projet à l'Assemblée, Emilie Chalas sur le projet initial du Gouvernement. Au final, 179 amendements ont été adoptés les 2 et 3 mai en commission dont une grande partie d'amendements rédactionnels.

Le projet de loi, initialement de 36 articles, s'est enrichi ainsi de 19 articles en commission des lois. Ont été adoptées les principales mesures suivantes : le renforcement du rôle des nouveaux comités sociaux en matière de télétravail ou d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, l'instauration d'un délai de prévenance pour les contrats de projets, l'encadrement renforcé des ruptures conventionnelles, le principe de la fusion de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) avec la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), la protection financière de l'agent en cas d'externalisation, le renforcement de l'accès aux formations pour les agents en poste de management, l'écèlement et l'encadrement des rémunérations des membres des autorités administratives indépendantes et enfin, l'encadrement des hautes rémunérations et l'obligation de fournir un rapport annuel sur ce sujet.

La discussion en séance publique à l'Assemblée nationale a porté sur le texte issu de la commission des lois. Les parlementaires ont déposé 1151 amendements sur le texte. De son côté, le Gouvernement a également proposé en débat 12 nouveaux amendements et 7 sous-amendements.

Au terme de cette nouvelle étape de la procédure parlementaire, 102 amendements ont été adoptés dont 14 émanant du Gouvernement. Parmi les amendements les plus notables : la précision des missions des fonctionnaires, l'élargissement des compétences des comités sociaux et du champ des formations spécialisées notamment pour la fonction publique territoriale, l'instauration d'un rapport social unique dans les administrations, l'exclusion des *catégorie C* du contrat de projet et l'adoption d'une prime de précarité, le suivi renforcé en matière de déontologie en matière de pantouflage et de rétro-pantouflage, la modification de la composition de la HATVP et la publicité de ses avis, l'allongement du délai de non-retour à la suite d'une rupture conventionnelle, enfin, l'obligation d'une durée du travail effective dans la fonction publique assortie d'un rapport au Parlement. Doit également être soulignée la nouvelle habilitation pour l'adoption d'un code de la fonction publique dans les vingt-quatre mois.

L'ensemble de ces discussions, tant au sein de la commission des lois qu'en séance publique, ont permis d'apporter des améliorations et compléments nécessaires au projet de loi, qui comporte avant le lancement des discussions au Sénat désormais 54 articles.

Vigie vous tiendra informés des nouvelles étapes au Sénat lors de la publication de son prochain numéro début juillet.

► IRA

- [Une rénovation en profondeur des modalités de recrutement et de formation au sein des instituts régionaux d'administration \(IRA\)](#)

Source La Vigie -DGAFP

La réforme des instituts régionaux d'administration (IRA), initiée par le décret n° 2019-86 du 8 février

2019 (Vigie n° 111. Février-Mars 2019), procède à une profonde rénovation des processus de recrutement et de formation des élèves des IRA.

Les nouveaux processus de recrutement des élèves des IRA :

Ainsi que le prévoit le décret du 8 février 2019, deux sessions de concours chaque année, contre une seule précédemment, seront désormais organisées afin de permettre aux IRA d'accueillir et de former deux promotions chaque année et aux employeurs de bénéficier de deux vagues d'affectations chaque année, en mars et en septembre.

Pour la session des concours d'automne 2019, dont les inscriptions seront ouvertes du 4 juin au 4 juillet 2019, les épreuves continueront de se dérouler selon les modalités habituelles, fixées par arrêté du 6 juin 2008.

A compter de la session de printemps 2020, s'appliqueront les nouvelles modalités d'épreuves conçues pour mieux tenir compte des compétences et aptitudes des élèves ainsi que des attentes des employeurs. L'arrêté du 28 mars 2019 s'appliquera ainsi aux épreuves des concours ouverts en décembre prochain.

Des épreuves communes aux trois concours externe, interne et 3ème concours :

Les modalités des épreuves sont désormais identiques pour les trois voies d'accès afin de marquer le caractère commun des attendus à l'entrée en IRA pour les candidats des trois concours. Les caractéristiques propres à chaque catégorie de candidats sont prises en compte lors de l'évaluation de leurs prestations, à travers une différenciation du niveau de compétences et d'exigences attendues.

Des épreuves renouvelées :

Les épreuves d'admissibilité consistent désormais en la résolution d'un cas pratique et d'un questionnaire à choix multiples.

L'épreuve de cas pratique a pour objectif de sélectionner les candidats faisant preuve des meilleures aptitudes à s'insérer professionnellement dans leur future activité. A partir d'une commande et d'un dossier documentaire, le candidat sera amené à produire une courte note exposant les points saillants de la problématique et les propositions argumentées tendant à y répondre, ainsi que des documents de mise en œuvre opérationnelle de ces propositions.

L'épreuve de QCM permet de s'assurer que les candidats possèdent le socle minimal de connaissances exigées à l'entrée en IRA. Elle comportera un maximum de 120 questions dans quatre thématiques : culture juridique et administrative; finances publiques ; organisation, fonctionnement et politiques des institutions européennes; culture numérique. Le programme est fixé par l'arrêté du 28 mars 2019.

L'épreuve d'admission demeure un entretien avec le jury dont la durée est portée à trente minutes dont cinq minutes de présentation par le candidat. Cette épreuve permet d'apprécier les aptitudes et la motivation des candidats à exercer leurs futures fonctions et de reconnaître les acquis de leur expérience professionnelle. Le jury pourra mettre le candidat en situation professionnelle et l'interroger sur les enjeux des politiques publiques et leur environnement administratif.

L'épreuve de langue n'est pas reconduite mais la scolarité en IRA prévoit un parcours de langue spécifique pour les élèves dont le corps de sortie est celui des secrétaires des affaires étrangères.

Ces nouvelles modalités entrent en vigueur pour la session de printemps 2020 des concours d'accès aux IRA qui sera ouverte en décembre 2019, pour une entrée en IRA le 1er septembre 2020.

Un nouveau modèle de formation initiale pour les élèves des IRA :

L'arrêté du 26 avril 2019 relatif aux modalités d'organisation de la formation initiale dispensée par les instituts régionaux d'administration, qui entrera en vigueur dès la rentrée de septembre 2019, définit les modalités de mise en œuvre du nouveau parcours de formation offert aux lauréats des concours d'accès aux IRA. La réforme permet un important renouvellement des pratiques pédagogiques qui place l'approche par les compétences et l'individualisation des formations au cœur du processus de formation.

L'élève, suivi par un référent désigné au sein de l'IRA, est accompagné dans l'évaluation de ses compétences, à différentes étapes de son parcours, dans le but d'alimenter un portfolio des compétences qui lui est remis à la fin de son parcours de formation.

Le parcours se déroule désormais en deux périodes probatoires d'une durée de six mois chacune :

Le déroulement de la première période probatoire : six mois en institut

Dès l'entrée en formation, un dispositif d'évaluation des connaissances et des compétences de l'élève lui est proposé afin de construire avec lui un parcours de formation correspondant à la fois à son projet professionnel et aux besoins de son futur employeur. Ce parcours de formation est formalisé à travers un contrat de formation.

La première période probatoire, qui se déroule exclusivement en institut, se décompose en trois temps.

Le premier temps consiste en un tronc commun d'une durée minimale de neuf semaines, articulé autour de six domaines de compétences. Le deuxième temps, d'une durée de cinq semaines, permet d'approfondir des sujets d'enseignement en fonction du projet professionnel de l'élève qui choisit pour cela trois domaines de spécialisation. Le troisième temps, d'une durée de trois semaines, intervient à l'issue du choix du premier poste d'affectation afin de permettre à l'élève de compléter son parcours en acquérant des compétences et connaissances propres à son futur environnement professionnel. Cette progressivité permet une individualisation des parcours de formation.

Le classement

Au cours du cinquième mois, l'élève fait l'objet d'un classement établi par un jury qui prend en compte trois notes différentes établies dans le cadre de deux exercices distincts. La première note est attribuée à l'élève au terme de la soutenance collective d'un rapport sur commande de l'administration. La remise d'un mémoire de professionnalisation donne lieu à deux notes individuelles, l'une portant sur l'écrit, l'autre sur la soutenance.

Ces exercices permettent d'évaluer la capacité des élèves à travailler en équipe, à prendre des initiatives pour recueillir les informations utiles à leur travail, à analyser et synthétiser ces informations et proposer des solutions adaptées aux problématiques rencontrées tout en faisant preuve d'esprit critique et d'innovation.

Après établissement du classement, une liste de postes est présentée aux élèves, précisant les fonctions à exercer et leur localisation géographique. Les élèves formulent leurs souhaits et sont

départagés en fonction de leur classement. L'élève est ensuite pré-affecté sur son poste et débute la seconde période probatoire, en exercice professionnel, au cours de laquelle l'élève fait l'objet d'un accompagnement renforcé.

Le déroulement de la deuxième période probatoire : deux phases de deux et quatre mois dans l'administration d'affectation

L'élève, qui reste sous l'autorité du directeur de l'institut régional d'administration pendant les deux premiers mois de cette période probatoire, bénéficie d'un accompagnement individualisé, modulé selon ses besoins et mis en œuvre en lien avec son référent. En cas de besoin, le référent peut décider de renforcer cet accompagnement. Par ailleurs, une semaine de regroupement est organisée sur des thématiques fonctionnelles identifiées en fonction des besoins des élèves.

Pendant les quatre derniers mois, l'élève est nommé par son administration d'accueil en qualité de fonctionnaire stagiaire au sein de son corps d'accueil (attaché d'administration de l'Etat ou secrétaire des affaires étrangères). Il continue jusqu'à sa titularisation d'être accompagné par l'IRA dont il relève, y compris en cas de prolongation ou de prolongation de stage. Cet accompagnement prend la forme de formations collectives définies en coordination avec les employeurs et d'un accompagnement individualisé modulé selon ses besoins, en lien avec le référent.

Au-delà de la titularisation, l'enjeu de ce parcours de formation d'une année fondé sur les compétences des élèves, est de mieux articuler formation initiale et formation continue. Les fonctionnaires issus des IRA auront la capacité de se projeter dans un parcours professionnel diversifié en utilisant de manière pertinente les offres de formation continue qui leur seront proposées.

<https://www.ira-metz.gouv.fr/actualites/2/actu-209-une-formation-reformee-des-septembre-2019>
<https://www.ira-metz.gouv.fr/upload/news/8422UneformationrA-.pdf>

Décret n° 2019-86 du 8 février 2019 relatif aux instituts régionaux d'administration (JO du 10 février 2019)

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038109474&fastPos=2&fastReqId=1050201320&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte)

[cidTexte=JORFTEXT000038109474&fastPos=2&fastReqId=1050201320&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038109474&fastPos=2&fastReqId=1050201320&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte)

Arrêté du 6 juin 2008 fixant la nature, la durée, le programme des épreuves et la discipline des concours d'entrée aux instituts régionaux d'administration (Abrogé au 1er mars 2020)

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?%20jsessionid=E3EF5740F54168B9FB303305A4FB122.tplgfr28s_3?cidTexte=JORFTEXT000019031515&dateTexte=20190326)

[%20jsessionid=E3EF5740F54168B9FB303305A4FB122.tplgfr28s_3?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?%20jsessionid=E3EF5740F54168B9FB303305A4FB122.tplgfr28s_3?cidTexte=JORFTEXT000019031515&dateTexte=20190326)

[cidTexte=JORFTEXT000019031515&dateTexte=20190326](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019031515&dateTexte=20190326)

Arrêté du 28 mars 2019 fixant les règles d'organisation générale, la nature, la durée, le programme des épreuves et la discipline des concours d'entrée aux instituts régionaux d'administration - (JO du 2 avril 2019 texte n°24)

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038325729&fastPos=1&fastReqId=1188937643&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte)

[cidTexte=JORFTEXT000038325729&fastPos=1&fastReqId=1188937643&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038325729&fastPos=1&fastReqId=1188937643&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte)

Arrêté du 26 avril 2019 relatif aux modalités d'organisation de la formation initiale dispensée par les instituts régionaux d'administration (JO du 7 mai 2019)

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038442450&fastPos=2&fastReqId=59302941&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte)

[cidTexte=JORFTEXT000038442450&fastPos=2&fastReqId=59302941&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038442450&fastPos=2&fastReqId=59302941&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte)

[Arrêté du 2 mai 2019 portant ouverture de la session 2019 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration \(JO du 7 mai 2019\)](#)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038442491&categorieLien=id>

[Arrêté du 15 mai 2019 fixant les modalités et le calendrier de nomination des lauréats de la session 2018 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration \(formation du 1er septembre 2019 au 29 février 2019\) \(JO du 18 mai 2019\)](#)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038485791&categorieLien=id>

► ENA

- [Frédéric Thiriez : avec la fin de l'ENA, « l'idée est de supprimer la mentalité « Grands corps »](#)

Le Monde, le 23 mai 2019, propos recueillis par

Choisi par Macron pour réformer la haute fonction publique, l'ancien président de la Ligue de football professionnel envisage la fin du classement de sortie.

L'ancien président de la Ligue de football professionnel (LFP), mais aussi énarque et avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, Frédéric Thiriez a été choisi, à 66ans, par Emmanuel Macron pour réformer la haute fonction publique. Il revient sur sa mission.

Pourquoi avoir accepté cette mission impossible : réformer la haute fonction publique ?

C'est l'un des chantiers les plus beaux et les plus nécessaires. Polytechnique a été créée en 1794, l'Ecole nationale d'administration (ENA) il y a soixante-quinze ans. Ce sont de très grands succès, mais le système trouve aujourd'hui ses limites.

La France a changé, le monde a changé. Il faut inventer la haute fonction publique du XXI^e siècle. Celle-ci est aujourd'hui trop cloisonnée. Deuxième faiblesse, la diversité est insuffisante : aujourd'hui, 80% des élèves de Polytechnique et de l'ENA sont recrutés dans les catégories sociales les plus aisées. On y peut quelque chose. Troisième défaut, l'Etat n'est pas un très bon DRH. Le suivi de la carrière n'est pas assez individualisé, la formation continue est insuffisante et nos hauts fonctionnaires ne sont pas assez mobiles : trop de présence à Paris, pas assez de terrain ou d'échanges avec le privé.

Le président de la République a évoqué la suppression de l'ENA. Mais votre lettre de mission ne la mentionne pas. Est-elle abandonnée ?

Celle-ci est bien confirmée. Mais l'ambition n'est pas de détruire, c'est de construire. Il faudra bien des concours et une formation pour les hauts fonctionnaires. Avec deux idées-forces : décloisonner et diversifier.

Pour décloisonner, pourquoi ne pas imaginer une nouvelle école où l'on enseignerait pendant un an un tronc commun à tous les futurs hauts fonctionnaires, d'Etat, territoriaux, hospitaliers, magistrats, commissaires de police compris ? Cela concernerait également les quatre « corps techniques » : Mines, Ponts, armement, Insee. Il faut créer une culture commune du service public. La formation de tronc commun proposerait des stages croisés: les futurs commissaires de police iront dans les palais de justice, les futurs administrateurs civils dans les hôpitaux, etc. Il faudra cependant veiller à ne pas allonger la durée globale de la scolarité, école d'application incluse.

Ne craignez-vous pas que ces réformes dissuadent les étudiants de préparer l'ENA ?

Il ne faut pas qu'ils s'inquiètent, la réforme prendra du temps. Si on met en place de nouveaux cursus, de nouveaux concours, cela nous conduit à 2021. Je leur dis: continuez à préparer les concours 2019 et 2020 et passez-les! Je ne veux pas que l'on perde une centaine de bons élèves.

Faut-il utiliser la discrimination positive à l'entrée de cette nouvelle école commune ?

Dans tous les cas, il faut maintenir le principe du concours. On ne recrutera pas des fonctionnaires par copinage. Il ne s'agit pas de faire une fonction publique au rabais. L'Etat veut continuer à attirer à lui les meilleurs des meilleurs ? Après, la question, c'est quel concours ? Il faut ouvrir le recrutement. C'est la deuxième idée-force. Notre conception très académique de l'excellence est aujourd'hui socialement discriminante. D'autres pays fonctionnent différemment, mettant en avant l'expérience, des épreuves plus pratiques ou plus scientifiques. On peut aussi imaginer un concours spécial, ouvert à certains profils de candidats avec des épreuves un peu différentes de celles du «concours étudiant». Mais cela resterait un concours difficile, avec un taux de sélection élevé. Sciences Po Paris a mis en place des conventions avec des lycées en éducation prioritaire et, chaque année, cela concerne 160 jeunes sur 800. On peut critiquer, mais cela existe et les élèves réussissent. Cette idée est bonne, on peut s'en inspirer. Ce sera le rôle de la mission d'y réfléchir.

Le président a dit vouloir mettre fin au système des grands corps. De quoi s'agit-il? L'idée est de supprimer le système et la mentalité «grands corps», en coupant l'accès direct à ceux-ci à la sortie de l'école qui formera les hauts fonctionnaires. Sortir de l'ENA dans la botte [les meilleures places du classement de sortie qui ouvrent les portes des «grands corps»] offre une carrière sans risque de 25 à 68ans. Et je ne parle pas des inspecteurs des finances qui rejoignent le privé au bout de quelques années. Il y a là quelque chose qui ne va pas. Parce qu'on peut être très bon à 25ans sur des épreuves assez scolaires et se révéler un mauvais patron d'administration. Que faire? Soit vous supprimez l'accès direct à certains corps, à la sortie de l'ENA. C'est aujourd'hui l'option que je privilégie. Mais comme cela peut présenter des inconvénients pour le Conseil d'Etat et la Cour des comptes, qui ont besoin de recruter des jeunes, on pourrait créer un «miniconcours» avec un jury indépendant pour les hauts fonctionnaires sortis de l'école depuis quatre ans. On peut aussi réduire le nombre de postes en accès direct et ouvrir les autres à des fonctionnaires plus expérimentés. Pour les corps d'inspection, on peut concevoir qu'on n'y accède qu'après avoir travaillé plusieurs années dans l'administration dite «active», c'est-à-dire celle qui administre et non celle qui juge ou contrôle. C'est même le bon sens. Mais d'autres pistes méritent d'être explorées par la mission, comme la suppression du classement de sortie. Ce qui changerait tout: ce n'est plus le diplômé qui choisit son corps, c'est l'employeur qui recrute celui qui lui paraît le plus adapté à ses besoins. La mission expertisera tout cela.

Abandonnez-vous l'idée d'un accès aux grands corps après une longue expérience de terrain

? Toutes les options sont sur la table. En revanche, il est un point sur lequel nous devons travailler et qui concerne tous les hauts fonctionnaires, pas seulement ceux des dits « grands corps ». C'est le modèle de l'école de guerre, qui permet aux officiers d'accéder aux plus hauts grades. On peut imaginer qu'après une dizaine d'années sur le terrain il faille passer par une procédure de sélection suivie d'une formation pour accéder à des postes plus élevés – directeur d'administration centrale, président de tribunal administratif, conseiller d'Etat, conseiller maître de la Cour des comptes ou encore inspecteur général des finances. Tout le monde y gagnerait, l'Etat et ses serviteurs.

Nicolas Sarkozy ou François Hollande ont reculé devant la résistance des grands corps auxquels eux-mêmes ont tenté de s'attaquer. Pourquoi cela marcherait-il avec vous ?

Si cela marche, comme vous dites, ce ne sera pas grâce à moi mais parce qu'il y a une volonté politique forte du président de la République et du premier ministre. Et personne n'a l'intention « d'attaquer » la haute fonction publique ! J'en suis issu et je sais ce que je lui dois. Il s'agit au contraire de l'adapter à notre temps.

Comment allez-vous procéder ? Plutôt que de présider une commission, j'ai préféré m'entourer d'une toute petite équipe, deux personnes que j'ai choisies en raison de leur profil très différent du mien : Soraya Amrani, professeure agrégée de droit à 29 ans, ancienne membre du Conseil supérieur de la magistrature, et Florence Méaux, ingénieure, ancienne élève de Normale sup, responsable de la mission « cadres dirigeants » de l'Etat. Nous fonctionnerons plus en « mode commando » que comme une commission administrative ! Nous avons six mois pour faire nos propositions au gouvernement, après avoir auditionné deux bonnes centaines de personnes.

Benoît Floc'h

- [Lettre de mission de M. Thiriez sur la réforme de la haute fonction publique \(08-05-19\)](#)

L’Ancien président de la Ligue de football professionnel (LFP), mais aussi énarque et avocat au Conseil d’Etat et à la Cour de cassation, Frédéric Thiriez a été choisi, à 66 ans, par Emmanuel Macron pour réformer la haute fonction publique.

Vous trouverez ci-dessous la lettre de mission que lui a adressé le 1er ministre, Édouard Philippe, le 8 mai.

Le premier Ministre à

Monsieur Frédéric THIRIEZ
Avocat aux Conseils
280 Boulevard Saint-Germain
75007 PARIS

Monsieur,

Le Gouvernement s’est engagé dans une transformation profonde de l’organisation de l’État et de la fonction publique. La haute fonction publique ne peut rester à l’écart de ce chantier de modernisation.

L’État doit beaucoup à sa haute fonction publique et à l’élitisme républicain. Le modèle, élaboré après-guerre, lui a permis de bénéficier d’un recrutement attirant les meilleurs profils au sein de la sphère publique, grâce un processus de sélection méritocratique et à la constitution de filières d’excellence.

Les évolutions de l’État et les écarts croissants avec le secteur privé remettent toutefois en cause ce modèle et son attractivité. En parallèle, des critiques se sont élevées pour dénoncer l’éloignement de la haute fonction publique des enjeux quotidiens des Français et de la réalité de certains territoires, ainsi qu’une insuffisante diversité des talents et des parcours professionnels, notamment du fait d’une trop forte valorisation de la réussite aux concours en début de carrière. Enfin, la gestion des cadres de l’État, qui continue à attirer d’excellents profils, ne permet pas toujours de leur offrir des parcours de carrière cohérents et motivants.

La réforme de la haute fonction publique devra permettre de répondre à l’ensemble de ces enjeux et relever trois défis majeurs :

- une sélection exigeante, fondée sur le mérite, qui attire les meilleurs talents, mais aussi les plus divers, au-delà de la seule excellence académique;
- une formation qui doit continuer à privilégier l’acquisition de compétences professionnelles plutôt que théoriques, et permette une ouverture européenne et internationale tout autant qu’une pratique concrète au plus près du terrain. La formation initiale des futurs hauts fonctionnaires devra également leur permettre d’approfondir leur connaissance des enjeux socio-économiques du pays;
- un déroulement de carrière qui valorise davantage les mérites tout au long de la carrière, plutôt que la réussite initiale aux concours, et soit construit sur une gestion des ressources humaines professionnalisée, avec des obligations d’évaluation et de formation continue renforcées, et qui offre des possibilités de parcours diversifiés, y compris en favorisant les échanges public-privé ou des mobilités entre les fonctions publiques et au sein des instances européennes.

Partant de cette triple exigence, je vous demande de proposer le champ pertinent d'application de cette réforme, en le définissant soit par les écoles de formation, soit par les fonctions exercées, et de formuler des propositions à la fois précises et ambitieuses visant à :

1) **Revoir les modalités de recrutement des hauts fonctionnaires en mettant en place une sélection exigeante, ouverte à la diversité des talents** : tout en conservant un accès par la voie méritocratique du concours, il s'agit de mettre fin aux biais de sélection qui entravent l'accès à la haute fonction publique à des talents issus d'horizons divers. Vous pourrez proposer toute mesure visant à créer une haute fonction publique plus diverse. Vos propositions devront « déverrouiller » les voies d'accès aux concours externes, faciliter l'accès aux postes à responsabilité tout au long de la vie grâce à la promotion interne et également permettre le recrutement de profils plus expérimentés mais éloignés de la sphère publique.

2) **Revoir la formation de la haute fonction publique** : elle devra conserver une forte dimension opérationnelle, en privilégiant les expériences de terrain, mais devra également développer l'aptitude au travail en équipe et permettre de mieux appréhender les grands enjeux du pays. Vous expertiserez l'opportunité de la création d'un nouvel établissement destiné à assurer un tronc commun de formation initiale pour l'ensemble des futurs cadres de la Nation issus des trois fonctions publiques, sans exclure les corps techniques, avant qu'ils ne rejoignent leur filière de spécialisation et me ferez des propositions sur les différentes catégories de fonctionnaires qui pourraient être appelés à suivre ce tronc commun. Vous formulerez également des propositions sur l'organisation et la localisation de ces différentes filières de spécialisation à partir des écoles existantes. Vous proposerez également des mesures destinées à renforcer la formation continue des hauts fonctionnaires. Enfin, vous proposerez une articulation pertinente entre le système de formation des hauts fonctionnaires que vous redessinerez avec le monde académique, français et étranger.

3) **Dynamiser les parcours de carrière** : vous proposerez un nouveau système de gestion des carrières qui donnera moins de place au classement à la sortie d'école, comme c'est aujourd'hui le cas avec le système des grands corps, et permettra de mieux évaluer et sélectionner, à échéances régulières, les hauts fonctionnaires destinés à constituer le vivier des cadres dirigeants de l'État. A cette fin, vous pourrez vous inspirer des modalités de fonctionnement de nos Armées. Ce dispositif de sélection, qui devra comprendre des périodes de formation continue, devra valoriser les expériences de terrain et de proximité et veiller à la diversité et à la parité des profils sélectionnés, et ne pas créer de frein à l'attractivité des carrières. Il devra préserver la simplicité et la souplesse des processus de recrutement sur les emplois supérieurs de l'État. Vous étudierez les modalités d'association à ces processus de sélection des cadres issus de la sphère privée. Ce nouveau dispositif devra conduire à la création de parcours d'excellence, intervenant plus tard dans la carrière.

Vous devrez évidemment prendre en compte les spécificités des magistrats judiciaires, dont l'indépendance et le statut sont régis par la Constitution et la loi organique.

De même, une attention spécifique devra être portée au Conseil d'État et à la Cour des comptes, dont les missions sont garanties par la Constitution, ainsi qu'aux juridictions administratives et financières.

Vous serez appuyé pour cette mission par des personnalités qualifiées qui assurent la diversité des points de vue, ainsi que par plusieurs collaborateurs. Les services du Premier ministre vous offriront le support logistique nécessaire à l'accomplissement de vos travaux.

Je vous demande de me remettre vos propositions d'ici la fin du mois de novembre et vous remercie d'avoir bien voulu accepter cette mission importante.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

SIGNÉ : Edouard Philippe

- [Publication du rapport d'activité 2018 de l'Ecole nationale d'administration](#)

L'Ecole nationale d'administration publie son rapport d'activité 2018. Ce document présente notamment les orientations prises concernant le contenu des enseignements et les méthodes pédagogiques (ex. le passage à une scolarité ramenée sur 22 mois à compter de la promotion entrant en janvier 2019, l'élargissement du panel de formations proposées, l'application de nouvelles méthodes pédagogiques telles que les ateliers nudge). Il fournit également de nombreuses données chiffrées : l'ENA compte ainsi, en 2018, 11.859 élèves et auditeurs ; la promotion Georges Clémenceau (2017-2018) représente un taux de féminisation de son recrutement de 36 %.

[Consulter le rapport d'activité de l'ENA 2018](#)

L'ENA au cœur de la transformation de l'action publique (rapport d'activité 2018), avril 2019

► HANDICAP

- [Le nouveau formulaire de demande aux maisons départementales des personnes handicapées entre en vigueur le 1^{er} mai 2019](#)

Le nouveau formulaire de demande aux maisons départementales des personnes handicapées Cerfa N°15692*01 entre en vigueur le 1^{er} mai 2019.

Échange avec Florence Pichon, responsable du service accueil-enregistrement et chargée de communication à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du Var, l'une des premières MDPH à l'avoir utilisé.

Le formulaire de demande aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) a été révisé et publié au journal officiel en mai 2017. Pour laisser le temps aux MDPH d'intégrer le formulaire au nouveau système d'information, l'entrée en vigueur du formulaire Cerfa N°15692*01 a été fixée au 1^{er} mai 2019. La MDPH du Var le propose à ses usagers depuis septembre 2017.

Comment s'est passée la mise en place du nouveau formulaire (Cerfa N°15692*01) ? Comment a-t-il été reçu par les usagers ?

La MDPH du Var a choisi d'utiliser le nouveau formulaire dès le 1^{er} septembre 2017 pour permettre aux équipes de se l'approprier correctement. Durant les premiers mois, nous avons éclusé notre stock d'anciens formulaires imprimés, puis nous avons distribué le nouveau. Nous avons maintenu les deux sur notre site internet jusqu'au 31 mars 2019. Depuis le 1^{er} avril, seul le nouveau formulaire est téléchargeable.

Au début, ce nouveau formulaire et le principe de la demande générique ont perturbé les usagers. Ils étaient habitués à cocher les cases des prestations qu'ils souhaitaient demander. Ce n'est plus systématiquement le cas. Avec la demande générique, ils doivent exprimer leurs besoins et leurs at-

tentes, puis c'est l'évaluation de leur situation qui permet d'envisager les prestations adaptées. L'exercice n'est pas toujours évident. Ils ont besoin de plus d'accompagnement pour le remplir. Ils n'ont pas compris pourquoi on « compliquait les choses », comme ils le disent.

La MDPH du Var traite environ 100 000 demandes chaque année. La grande majorité des formulaires arrive par courrier. La MDPH propose aussi un téléservice.

25 agents composent le pôle accueil-enregistrement : 6 sont en charge de l'accueil physique, de l'accueil téléphonique et de la numérisation des dossiers arrivés par voie postale ; 19 enregistrent les dossiers (première étape d'instruction et d'analyse de la demande). Tous les agents du service accueil-enregistrement sont polyvalents. Chaque jour, ils changent de poste au sein du pôle.

Comment les équipes se le sont-elles approprié ? Avez-vous modifié vos pratiques à l'accueil ?

Nous n'avons pas réorganisé l'accueil, mais nous avons fait en sorte de le rendre plus individualisé. Deux agents sont chargés de l'accueil physique : l'un prend en charge le « retrait et le dépôt de dossiers », l'autre renseigne les personnes de manière plus approfondie. Nous avons également installé un bureau où les personnes peuvent remplir leur dossier seul (ou en toute autonomie) et questionner l'agent d'accueil en cas de difficulté. Elles ont parfois du mal à exprimer leurs besoins, nous devons les guider dans leur démarche. C'est notre rôle, mais nous comptons aussi sur les associations, les travailleurs sociaux... Nos partenaires ont plus de mal à se l'approprier, ils sont aussi moins enclins à le diffuser, car il coûte plus cher à imprimer en raison du nombre de pages.

La demande générique suscite beaucoup de questions et nous sommes parfois à la limite des compétences d'un travailleur social, pour recueillir l'expression des besoins. Ceci est un atout et a permis une montée en compétences des agents d'accueil. Nous les avons formés, nous avons organisé des réunions, tous métiers confondus pour expliquer la demande générique. La polyvalence des agents du service est un atout, car ils connaissent parfaitement toute la chaîne de traitement du dossier. Parallèlement, et en attendant d'être équipé du système d'information harmonisé, nous avons adapté notre outil informatique à la demande générique.

Quelle plus-value constatez-vous pour la réponse aux besoins des personnes grâce à ce formulaire ? Quels sont vos conseils pour une meilleure appropriation par les professionnels ?

La plus-value n'est pas systématique. S'il n'est pas complet, si les personnes n'expriment pas leurs besoins ou si les réponses sont trop synthétiques, les temps d'instruction et de l'évaluation vont être allongés. Les équipes doivent reprendre l'attache de l'utilisateur pour des informations complémentaires.

En revanche, s'il est complet et bien renseigné, le nouveau formulaire est une plus-value. On peut faire du sur-mesure en termes d'évaluation et cela facilite le travail des équipes d'évaluation qui peuvent ainsi attribuer à la personne l'ensemble des prestations auxquelles elle a droit, de manière plus personnalisée. Il est donc primordial d'accompagner les personnes dans le remplissage.

Le formulaire permet de mieux guider l'utilisateur et de faciliter l'évaluation et l'ouverture de droits adaptés. Pour qu'il soit mieux utilisé, je donnerais les conseils suivants aux MDPH, par exemple :

- informer les partenaires et travailler avec eux sur ce formulaire, expliquer pourquoi il est important de le compléter ;
- travailler avec les équipes de l'accueil sur la façon de guider l'utilisateur dans l'expression de leurs besoins ;

- mettre en place des réunions d'information, des formations sur le formulaire, des groupes de travail avec des cas pratiques ;
- rechercher une harmonisation des discours à l'accueil ;
- disposer d'un espace dédié pour recevoir l'utilisateur sur un temps plus long que d'habitude ;
- se rapprocher de la caisse d'allocations familiales (CAF) pour n'envoyer que ce qui est complété par l'utilisateur.

<https://www.cnsa.fr/actualites-agenda/actualites/le-nouveau-formulaire-de-demande-aux-maisons-departementales-des-personnes-handicapees-entre-en-vigueur-le-1er-mai-2019>

► TEMPS DE TRAVAIL

- [L'assemblée nationale veut imposer les 35 heures effectives dans la fonction publique](#)

Jusqu'ici, certains fonctionnaires travaillaient moins de 1.607 heures dans l'année "sans raison objective", selon le gouvernement.

L'Assemblée nationale s'est prononcée, dans la nuit de vendredi à samedi, pour imposer les 35 heures effectives dans la fonction publique et pour abroger les régimes horaires particuliers existant dans les collectivités, malgré les critiques des oppositions. Les députés ont adopté un amendement gouvernemental de dernière minute au projet de loi de [transformation de la fonction publique](#), stipulant que "la durée du travail effectif des agents de l'État" est celle fixée par le Code du travail.

Mettre fin aux "particularités" sur le temps de travail

La règle s'appliquera aussi aux agents de la fonction publique hospitalière et de la territoriale, mais pas aux enseignants qui déjà "travaillent largement la durée légale", selon le secrétaire d'Etat Olivier Dussopt. Il est prévu des adaptations possibles pour tenir compte des sujétions particulières de certains agents, telles le travail de nuit, le travail le dimanche, ou les travaux pénibles et dangereux. "Un rapport d'audit évalué à 120.000 le nombre de fonctionnaires de l'État travaillant moins de 1.607 heures dans l'année sans qu'il y ait de raison objective", avait relevé lundi Olivier Dussopt, qui disait ne pas "doute(r) de notre capacité à mettre fin à ces 'particularités' sur le temps de travail à la fin 2020, par souci d'équité".

[Le projet de loi](#) prévoyait déjà d'harmoniser la durée du travail dans la Territoriale en supprimant d'ici à 2022 les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1.607 heures) antérieurs à la loi de 2001. La mesure a été critiquée par la gauche comme une atteinte au principe de libre administration des collectivités et comme un coup de "communication sur le dos des fonctionnaires", selon Stéphane Peu (PCF). Les Républicains, par la voix d'Olivier Marleix, ont pointé un gouvernement "jouant les redresseurs de torts" et faisant "de l'esbroufe", tout en appelant l'Etat à avoir le "courage" de se pencher sur ses propres pratiques. Olivier Dussopt a fait valoir que par son amendement, l'Etat s'imposait la même obligation. Et un rapport sera remis au Parlement d'ici un an, "pour montrer ce que le gouvernement aura mis en place". Il s'agit selon la rapporteure LREM Emilie Chalas "que la loi sur les 35 heures s'applique partout".

Source : *Le Monde, Le Parisien du 18 mai 2019*

https://www.lemonde.fr/politique/article/2019/05/18/l-assemblee-nationale-veut-imposer-les-35-heures-effectives-dans-la-fonction-publique_5463767_823448.html

<http://www.leparisien.fr/economie/l-assemblee-impose-les-35-heures-effectives-dans-la-fonction->

publique-18-05-2019-8074602.php

- **L'assemblée vote une prime de précarité pour les contrats courts**

Dans la nuit de jeudi à vendredi le principe de l'instauration d'une prime de précarité pour certains CDD dans la fonction publique a été adopté à l'Assemblée nationale.

L'Assemblée nationale a adopté à la quasi-unanimité dans la nuit de jeudi à vendredi le principe de l'instauration d'une prime de précarité pour certains CDD dans la fonction publique, laquelle doit concerner des contrats conclus à partir de 2021. Approuvée par 50 voix et une abstention en première lecture, sur proposition du secrétaire d'Etat Olivier Dussopt, cette mesure concernera des contrats d'une durée inférieure ou égale à un an.

La prime doit bénéficier aux agents contractuels jusqu'à un niveau de rémunération qui sera fixé ultérieurement "mais pourrait être de deux Smic", a précisé Olivier Dussopt. Les contrats conclus pour faire face à un besoin saisonnier d'activité et les "contrats de projet", créés via [ce texte de réforme de la fonction publique](#) pour des "missions spécifiques", sont exclus du dispositif. "C'est très utile de mieux protéger, de reconnaître et donc d'indemniser la précarité des agents publics qui occupent des contrats courts", s'est félicité Olivier Dussopt, en évaluant le coût de cette mesure à 410 millions d'euros par an.

Entre 180.000 et 220.000 agents concernés

La prime concernera "entre 180.000 et 220.000 agents", "essentiellement des femmes peu ou pas qualifiées avec charge de famille et vivant seules", a complété la rapporteure Emilie Chalas (LREM). L'objectif de cette prime est double: il s'agit "à la fois de valoriser ces revenus très faibles (...) en donnant un bonus de pouvoir d'achat" et "d'inciter les employeurs publics", soumis à un "surcoût" avec cette prime de précarité, "à repenser les offres à temps partiel dans leur durée (...) et proposer des postes d'une durée supérieure à un an", a expliqué la députée de l'Isère.

La prime ne s'appliquera qu'à partir de 2021 pour laisser le temps aux employeurs "de se saisir des outils de déprécarisation", a précisé Olivier Dussopt. "C'est ballot pour ceux qui seront recrutés en contrat court au premier semestre 2020", a critiqué Olivier Marleix (LR). L'élus d'Eure-et-Loir aurait apprécié "un arbitrage plus généreux" mais a néanmoins salué une "avancée" comme l'ensemble des groupes d'opposition. Pascal Brindeau (UDI-Agir) a toutefois "regretté" que la mesure ne concerne pas les contrats de projet. Les groupes de gauche ont partagé ces réserves, le communiste Stéphane Peu déplorant par ailleurs que la mesure n'ait pas été intégrée d'emblée dans le projet de loi.

► CARRIERES PUBLIQUES

- **Comment redonner le goût des concours et métiers de la fonction publique**

Source : *La Gazette des communes*, 15/05/2019, par Romain Gaspar

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté ses premières pistes de réflexion sur l'adaptation des modes de recrutement par concours dans la fonction publique pour tenter d'enrayer leur perte d'attractivité.

Dans le cadre de la concertation avec les représentants des organisations syndicales et des employeurs, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté, dans un document de 27 pages, ses pistes de modernisation des concours de recrutement de la fonction publique. Elles seront présentées aux représentants du personnel et des employeurs lors d'un groupe de travail le 21 mai 2019.

Développement de la déconcentration des concours et du concours national à affectation locale, évolution des procédures d'affectation des lauréats, mutualisation des épreuves de concours et réduction de leur durée et de leur nombre, simplification des épreuves pour les rendre moins académiques, développement de l'accompagnement dans l'entrée en fonction... Les mesures ne manquent pas pour relancer l'intérêt des actifs pour les métiers de la fonction publique en perte de vitesse ces dernières années.

- [Entrer dans la fonction publique par le concours : tous les chiffres en une infographie](#)

Un manque d'attractivité

La DGAFP décrit une baisse d'attractivité globale des postes de la fonction publique aussi bien dans la fonction publique de l'Etat, que territoriale et hospitalière. Dans la fonction publique d'Etat, « le taux de sélectivité des recrutements externes est à son plus bas niveau depuis 2001 », avec seulement huit candidats présents pour un admis.

La situation est la même dans la fonction publique territoriale. « Le nombre de candidats a baissé dans la plupart des concours malgré une stabilité globale du nombre de postes à pourvoir », décrit le document.

Par exemple, le nombre de candidats aux concours d'administrateur est passé de 1145 à 628 entre 2014 et 2018.

- [10 conseils méthodologiques pour bien préparer les concours de la fonction publique](#)

Les centres de gestion « notent également une baisse constante depuis 2011 entre les candidats inscrits et les présents lors des épreuves des concours, celle-ci s'étant accentuée entre 2015 et 2016 ». La différence s'élève à plus de 36% en 2016.

Dans la fonction publique hospitalière, malgré une augmentation de places offertes de 17 à 46% depuis 2013, le nombre de candidats a diminué en moyenne de 20% entre 2015 et 2017. C'est pour le concours d'attaché d'administration hospitalière que le nombre de candidats a le plus baissé avec une chute de 26% en deux ans.

- [Concours de la fonction publique : perfectionnez votre expression écrite et orale](#)

Premiers correctifs insuffisants

Parmi les problèmes rencontrés par les employeurs, la DGAFP a retenu : le manque de viviers d'agents dans certains bassins d'emplois régionaux, la faible attractivité de certains concours, la difficulté de recrutement dans les filières techniques, la perte de candidats du fait de la localisation

de certains emplois ou encore la difficulté pour les employeurs publics d'anticiper leurs besoins de recrutement.

Des mesures ont déjà été mises en œuvre à la suite du rapport Desforges de l'inspection générale de l'administration rendu en février 2008. Il critiquait « la machine à sélectionner les candidats », « l'opacité » du cadre juridique des plus de 500 corps de l'Etat fixe et la complexité de l'architecture des concours. Près de 400 voies de recrutement ont été modifiées à l'époque.

Le nombre d'épreuves et d'options a été réduit, les épreuves se sont davantage adaptées aux compétences recherchées et l'expérience professionnelle a été davantage valorisée avec l'instauration d'une épreuve orale.

- [Oral des concours de la fonction publique : ce qu'on attend de vous](#)

Contractuels et concours interne

La DGAFP souhaite continuer cette modernisation des concours. Sur l'organisation, elle propose de poursuivre la déconcentration des concours, de faire évoluer les procédures d'affectation des lauréats, de renforcer l'information donnée aux candidats sur les postes à pourvoir aux concours communs en catégorie B et C.

Sur les épreuves, elle avance l'idée de réduire leur nombre en faisant évoluer leur contenu. La poursuite du développement de la mutualisation des épreuves de concours est également envisagée. « Une épreuve d'aptitude générale permettrait d'accéder aux épreuves spécifiques d'un corps ou cadre d'emploi, pour des épreuves de concours proches ou identiques par filière, par ministère », est-il proposé.

La DGAFP souhaite continuer à professionnaliser les épreuves des concours en introduisant « des cas pratiques et/ou des mises en situation permettant d'identifier des aptitudes et des compétences ». Il est aussi avancé l'idée de généraliser « les concours de la troisième voie » réservés aux candidats provenant du secteur privé ou associatif. L'admission « sur titres » avec une sélection sur dossier pour certains postes est également valorisée.

Mais parmi les hypothèses avancées par la DGAFP, certaines risquent de braquer les organisations syndicales, comme l'accès facilité pour les contractuels aux concours internes, ou « la création, dans certains cas, d'une voie unique de recrutement fondée sur l'expérience professionnelle, et ne distinguant plus systématiquement selon la nature publique ou privée des services accomplis, présente-t-elle un intérêt ? », se demande-t-elle dans le document.

Elle propose enfin une meilleure préparation aux concours avec la mise en place de nouvelles classes préparatoires intégrées ainsi qu'une adaptation de la formation initiale pour développer l'accompagnement dans l'entrée en fonction. Elle souhaite renforcer « les passerelles facilitant les transitions professionnelles et les reconversions », mettre en place « un parcours du nouvel arrivant, lui permettant notamment de mieux s'approprier son environnement de travail » et développer « le tutorat ».

<https://www.lagazettedescommunes.com/621753/comment-redonner-le-gout-des-concours-et-metiers-de-la-fonction-publique/>

3) REGARDS VERS LA FPT

- **Comment rendre plus attractive la carrière des agents de maîtrise territoriaux ?**

Source, La Gazette des communes, 17/05/2019, par Sophie Soykurt

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise avait perdu de son attractivité pour les adjoints techniques compte tenu d'une transposition partielle aux agents de maîtrise dans les années passées des revalorisations accordées au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux. La mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique a permis de procéder à une revalorisation significative et progressive de l'échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux (décrets [n° 2016-1382](#) et [n° 2016-1383](#) du 12 octobre 2016).

C'est ainsi qu'à terme, en 2021, le premier grade d'agent de maîtrise sera doté d'un indice brut terminal supérieur à celui du grade d'adjoint technique principal de 1ère classe. De même, l'échelonnement indiciaire du grade d'avancement d'agent de maîtrise principal désormais accessible au choix après quatre années dans le grade d'agent de maîtrise contre six années auparavant, a été revu et son indice brut terminal aligné sur celui du premier grade de la catégorie B. De ce fait, ces mesures vont progressivement permettre de rendre attractive la carrière des agents de maîtrise territoriaux.

- **L'Inet, incontournable pour répondre aux défis publics**

Source, La Gazette des communes, 23/05/2019

De plus en plus fréquemment, la légitimité de la fonction publique se révèle questionnée et le service public tout autant malmené. Les acteurs font face à de nouvelles attentes de toutes natures, formulées à l'échelle de bassins de vie et d'emploi élargis, sous formes d'injonctions paradoxales autour de plus d'accessibilité, plus de personnalisation, plus de qualité et moins de coût. S'y ajoutent des postures de citoyens qui portent aussi l'idée que leurs préoccupations quotidiennes ne seraient pas prises en compte. Dès lors, les élus locaux expriment leurs préoccupations, leurs malaises.

Françoise Clech del Tedesco et Hélène Guillet

vice-présidentes du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales

Françoise Clech del Tedesco, vice-présidente du SNDGCT, est chargée de la performance et de l'efficacité de l'action locale. Elle est aussi directrice « conseil, innovation, stratégie » au conseil départemental de la Haute-Garonne.

Hélène Guillet, vice-présidente du SNDGCT, est chargée des coopérations professionnelles. Elle est aussi directrice générale des services de Vertou (Loire-Atlantique).

De plus en plus fréquemment, la légitimité de la fonction publique se révèle questionnée et le service public tout autant malmené. Les acteurs font face à de nouvelles attentes de toutes natures, formulées à l'échelle de bassins de vie et d'emploi élargis, sous formes d'injonctions paradoxales autour de plus d'accessibilité, plus de personnalisation, plus de qualité et moins de coût. S'y ajoutent des postures de citoyens qui portent aussi l'idée que leurs préoccupations quotidiennes ne seraient pas prises en compte. Dès lors, les élus locaux expriment leurs préoccupations, leurs malaises.

Une école efficiente

Ces transformations nécessitent de solides équipes, capables d'approches professionnelles affûtées et soutenues par un encadrement supérieur à l'écoute des mutations, en prise directe avec les publics, capables de distanciation avec les effets de mode et pour autant résolument modernes. Ces compétences ne sont pas innées. Elles s'acquièrent au fil des engagements professionnels et de formations dans des écoles efficientes, au premier rang desquelles l'Institut national des études territoriales. Or, ces dernières semaines, quelques bruits de crécelles se font entendre sur une possible suppression de l'Inet, susceptible de partir avec l'eau du bain de la réforme de la haute fonction publique. Emois et réactions ! A juste titre pour au moins trois bonnes raisons.

Trois bonnes raisons de défendre l'Inet

La première est que l'Inet est l'un des purs produits de la volonté d'une décentralisation forte et experte qui a démontré son efficacité. Seule école interfilière (administrateurs, ingénieurs et conservateurs), l'Inet favorise le brassage des cultures professionnelles, contribue à sortir des fonctionnements en silo. Elle permet des mutualisations de réflexions et de productions sur des thématiques complexes et caractéristiques de l'action publique territoriale.

La deuxième relève des spécificités de la territoriale : multiplicité de métiers, diversité des réponses à apporter, impérieuse nécessité d'accompagner les exécutifs locaux dans des approches de plus en plus complexes et pointues. La valeur ajoutée de l'Inet est fondée sur cette singularité, elle vise à garantir équité, universalité des modes de concevoir et d'agir, performance du service public local.

Enfin, la troisième raison : comment imaginer que supprimer l'Inet contribuerait à rompre avec une forme d'élitisme arrogant ? Ce leurre relève d'une méconnaissance de la réalité du recrutement de la territoriale. A l'Inet, il n'y a pas de classement de sortie, pas de poste en responsabilité garanti : chaque lauréat cherche lui-même son employeur sur les territoires, faisant valoir expériences et compétences.

Haut niveau de formation

Les défis actuels et annoncés sont multiples. L'Inet représente l'une des modalités de formation les plus pointues et appropriées à ces réalités. Et nous permet de répondre à l'incontournable obligation d'un haut niveau de formation tout au long de la carrière en prise direct avec un service public moderne et innovant. Le SNDGCT y restera particulièrement attentif.

<https://www.lagazettedescommunes.com/623029/linet-incontournable-pour-repondre-aux-defis-publics/>

4) REGARDS VERS LE PRIVE

- [Management : quatre priorités pour la transformation de son pôle RH](#)

Source, *Les echos*, 16/05/2019, par Sabine Hagège

Tandis que les premiers index de l'égalité femmes-hommes en entreprise ont été publiés il y a peu, le moment est venu pour les responsables des ressources humaines de redéfinir leurs priorités.

Au-delà des objectifs liés à la parité, les enjeux sont nombreux pour les ressources humaines (RH) : promouvoir la diversité, attirer et fidéliser les talents, fournir aux décideurs des informations clés.

Il est devenu nécessaire d'introduire les changements et innovations qui permettront d'accompagner la transition vers de nouvelles méthodes de travail tout en mettant en valeur le potentiel des collaborateurs.

- **1. L'apprentissage automatique**

La digitalisation des processus RH offre des opportunités d'instaurer des pratiques modernes de gestion des talents. Grâce à l'intelligence artificielle et au [machine learning \(apprentissage automatique\)](#), les ressources humaines ont une occasion unique d'aider les entreprises à identifier les processus qui doivent être automatisés afin que l'employé puisse se concentrer sur les tâches à forte valeur ajoutée.

Avec l'application de l'IA aux données RH, les employés pourront s'acquitter rapidement de tâches chronophages, telles qu'effectuer une demande de support technique, ou trouver les consignes à respecter en cas de déplacement à l'étranger. Des formations adaptées seront automatiquement recommandées aux collaborateurs, favorisant ainsi leur développement, et il sera plus facile de retenir les hauts potentiels grâce aux évolutions qui leur seront proposées par des algorithmes intelligents.

- **2. Le développement individuel**

L'année 2019 sourira aux entreprises qui misent sur le développement individuel, notamment en considérant les employés comme des partenaires. Les entreprises capables d'adopter des pratiques [RH agiles](#) et de privilégier l'expérience collaborateur seront plébiscitées par les employés. Il s'agira avant tout de procurer à ces derniers des opportunités enrichissantes en accord avec leurs aspirations et avec la culture de l'entreprise.

Pour réaliser cette ambition, les entreprises devront s'engager à faire de la culture une priorité au quotidien et obtenir le soutien inconditionnel de l'équipe de direction.

Lire aussi :

> [Combien gagne-t-on dans... les ressources humaines ?](#)

> [Les masters en Ressources Humaines](#)

L'une des meilleures façons de démontrer cet engagement sera d'offrir aux employés la possibilité de faire entendre leur voix et d'agir en fonction de ce qu'ils disent. Inciter les collaborateurs à s'exprimer entre autres via [des enquêtes de satisfaction](#) aidera à comprendre les situations où la culture est mise à rude épreuve et à envisager les solutions qui permettront de la préserver.

Prendre régulièrement le pouls de l'organisation en posant, par exemple, deux questions par semaine aux employés et en partageant les résultats consolidés avec leurs managers peut être un bon moyen d'améliorer l'expérience des collaborateurs.

- **3. La parité**

Comme évoqué en introduction, la mixité est inscrite de façon durable à l'agenda des RH. Pour

encourager la parité en entreprise, il est nécessaire de faire appel à des praticiens RH qui comprennent le rôle que les données et la technologie peuvent jouer.

Le calcul de l'index de l'égalité hommes-femmes requiert bien sûr l'analyse de données RH afin de mesurer les écarts de rémunération, des augmentations ou de répartition des promotions entre les sexes. S'ils perçoivent l'intérêt des nouvelles technologies d'analyse de données, les responsables RH pourront aller plus loin et identifier un certain nombre de tendances en matière de diversité en milieu professionnel, touchant entre autres les pourcentages de départ et de promotion au sein de catégories sous-représentées, la parité salariale, ou encore la planification de la relève dans les équipes dirigeantes.

Les entreprises devront en outre s'assurer qu'elles mettent en place des politiques et des pratiques qui font d'elles un environnement de travail agréable pour tous, indépendamment de l'âge, du sexe ou du parcours des collaborateurs.

- **4. L'expérience collaborateur**

Nous continuerons à voir l'émergence de nouveaux rôles, dont la seule mission sera de veiller à ce que l'expérience du collaborateur soit la meilleure possible. L'objectif sera de favoriser les relations et échanges au sein de l'entreprise, d'accompagner les employés dans leur progression tout en les aidant à conserver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Des programmes de bien-être au travail ont été déjà mis en place dans certaines organisations, ils proposent des activités annexes telles que cours de cuisine ou de yoga et encouragent les employés à faire du sport en facilitant l'accès à des salles de gym par exemple.

La transformation du pôle RH pour être réussie doit s'appuyer sur la digitalisation. Celle-ci associée à [des algorithmes intelligents](#) permet de fournir un service personnalisé à chaque collaborateur et d'accélérer son développement individuel. Elle donne par ailleurs aux responsables RH les moyens de comprendre l'entreprise en profondeur, de protéger sa culture et d'œuvrer pour plus de diversité.

Sabine Hagège est directrice produit chez Workday

<https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/opinion-parite-developpement-personnel-formation-quels-enjeux-pour-les-departements-rh-1021616>

5) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA

- **Création d'un fonds des compétences pour les agents publics danois**

Source Vision RH-DGAFP – avril – mai 2019

Fruit des dernières négociations sur les conventions collectives (OK18), un Fonds national – doté de 23 millions d'euros pour trois ans – est créé pour soutenir le développement de compétences des agents publics. Il pourra être utilisé pour contribuer au financement de certaines actions individuelles de formation non prises en charge par l'employeur ainsi que les dépenses annexes, comme le transport et l'hébergement.

« *Nous avons conclu un très bon accord afin de créer un Fonds permettant de financer le développement des compétences* »

Notes

En savoir plus sur modst.dk (en danois), ([traduction automatisée en français](#))

- **[Le Rwanda veut lutter contre la désinformation sur les réseaux sociaux](#)**

Acteurs publics, 22/05/2019, par Samia Lokmane-Khelil

Le Rwanda, pays le plus connecté d'Afrique (avec une couverture nationale de 96,6 %), veut avoir une meilleure prise sur Internet. La ministre des Technologies de l'information et de la communication et de l'Innovation, *Paula Ingabire*, vient de révéler que le gouvernement est en train de construire un cadre légal qui lui permettra de lutter contre la désinformation, en gardant un œil sur les publications diffusées sur les plates-formes comme Facebook, Instagram et Twitter.

“Nous avons lancé un programme visant à impliquer toutes les personnes possédant des plates-formes sur les médias sociaux pour concevoir une approche de la régulation du contenu car, lorsqu'il y a mensonge, il s'agit de désinformation, de diffamation. Nous cherchons vraiment à protéger nos citoyens plus que tout. C'est l'objectif fondamental de la réglementation des contenus : protéger nos citoyens et nous assurer de créer un espace sûr pour chacun”, a fait savoir Paula Ingabire au cours d'une audition devant le Parlement sur les dépenses budgétaires de son ministère.

Préserver la cohésion sociale

Interpellée par le député de l'opposition Jean Claude Ntezimana sur les mesures envisagées pour combattre les contenus abusifs et les fausses identités sur les plates-formes d'échanges, elle a assuré sans plus de précisions que les entreprises du Net auraient désormais plus d'exigences vis-à-vis des utilisateurs des médias sociaux.

“Tous les pays, en particulier les économies développées, se sont déjà lancés dans une campagne de régulation des contenus sur Internet”, a expliqué la ministre des TIC, ajoutant que des États comme le Royaume-Unis étaient allés loin, en élaborant des stratégies qui freinent la diffusion de la désinformation sur la Toile.

À ses yeux, la vigilance sur Internet est nécessaire pour préserver la cohésion sociale. *“Nous sommes pour le partage gratuit de l'information, mais en même temps, il faut également, que cette information construise les gens et construise le pays”, a expliqué Paula Ingabire.*

Conflits ethniques

Au cours du dernier sommet digital Transform Africa, qui s'est déroulé en mai à Kigali, le gouvernement rwandais a encouragé les autres États à suivre sa voie, en mettant en place des dispositifs pour lutter contre la désinformation sur les réseaux sociaux. L'Afrique est considérée actuellement comme la région du monde la plus exposée aux *fake news*. La multiplication à grande échelle des fausses nouvelles constitue, selon les gouvernements locaux et de nombreux spécialistes, un facteur majeur de désordre social sur le continent.

Au Rwanda, les autorités craignent que ce que l'on appelle aussi les infox fassent le lit d'un nouveau conflit ethnique, comme c'est le cas au Nigeria, où la désinformation en ligne a aggravé les tensions confessionnelles. C'est d'ailleurs dans ce pays principalement que Facebook a procédé, la semaine dernière, au blocage de faux comptes (265 au total à travers le monde), gérés par une entreprise israélienne spécialisée dans la diffusion d'infoc politiques et électorales.

Internet coupé pendant les élections

Plus tôt cette année, en février plus précisément, le géant américain des TIC a décidé d'ouvrir à Nairobi, au Kenya, son premier centre en Afrique de vérification des contenus avec un double objectif : restaurer son image et empêcher que les gouvernements ne prennent des décisions radicales de fermeture d'Internet.

Dans ce domaine, les exemples sont pourtant légion. Plusieurs pays d'Afrique comme le Zimbabwe, le Congo et plus récemment le Bénin ont ordonné des coupures durant les élections. Lors de la présidentielle de 2017, le gouvernement rwandais avait également tenté de censurer Internet. La commission électorale avait pris une directive l'autorisant à contrôler les publications de campagne sur les réseaux sociaux. Cette mesure avait été levée après des protestations de la part de l'opposition et d'organisations internationales.

- [Supplément de rémunération pour les fonctionnaires espagnols parlant plusieurs langues](#)

Source Vision RH-DGAFP

Alors que le pays ne compte au niveau national qu'une seule langue officielle (le castillan), le Gouvernement va verser une prime aux agents publics de l'État en contact avec le public et qui parlent au moins une des trois langues régionales (basque, catalan et galicien). Cette mesure s'inscrit dans le développement commun de la Fonction publique et de la politique territoriale qui ont été regroupées dans un même ministère.

En savoir plus sur elmundo.es (en espagnol)

- [La Pologne dépose une plainte contre la directive sur les droits d'auteur sur Internet](#)

Acteurs publics, 28/05/2019

La Pologne a déposé, vendredi 24 mai, une plainte devant la justice européenne contre la réforme du droit d'auteur adoptée en avril, a annoncé le vice-ministre des Affaires étrangères de ce pays, Konrad Szymanski.

“La Pologne a décidé de déposer ce matin auprès de la Cour de justice de l'Union européenne une plainte concernant l'adoption par l'Union européenne de la directive sur les droits d'auteurs sur Internet”, a-t-il déclaré à la télévision publique TVP Info. “Nous voyons dans ce texte, par moments peu clair, une menace importante pour la liberté d'expression, et particulièrement pour la liberté d'expression sur Internet”, a-t-il ajouté. Selon lui, le texte pourrait conduire à “l'adoption des réglementations similaires à une censure préventive”.

Plates-formes juridiquement responsables

Cette réforme du droit d'auteur, controversée, a été adoptée au terme d'une bataille acharnée de deux ans, qui a opposé d'un côté les grands groupes de presse et les artistes favorables au texte et de l'autre les géants du numérique et défenseurs de la liberté d'Internet, inquiets de ses conséquences. La Pologne a été l'un des 6 pays qui s'y sont opposés avec l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Finlande et la Suède.

L'une des dispositions phares de la directive rend les plates-formes juridiquement responsables des contenus, les forçant à s'assurer qu'ils respectent bien le droit d'auteur. Une autre crée un “droit voisin” pour les éditeurs de presse, censé leur permettre de se faire mieux rémunérer lors de la réutilisation en ligne de leur production par des agrégateurs comme Google News.

La directive sur le droit d'auteur a été publiée au [Journal officiel de l'UE](#) le 17 mai 2019 et entrera en vigueur le 7 juin. Les États membres auront alors deux ans pour la transposer dans leur droit national.

- [Les enjeux de l'emploi et du management publics prennent une dimension nouvelle à l'OCDE](#)

Source Vision RH – DGAFP – Mai 2019

Organisation internationale regroupant 36 pays dont la France, l'OCDE est depuis quelques années particulièrement active dans le domaine de l'administration publique. Au sein de la Direction de la gouvernance publique, un **comité éponyme (PGC¹)** élabore la stratégie et coordonne l'ensemble des activités relatives à la budgétisation et à la gestion des performances, à l'élaboration de l'action publique et à la réforme de la réglementation, au resserrement des liens unissant administrations et citoyens, à la gestion des ressources humaines et à la déontologie.

Ce comité publie tous les deux ans le **Panorama des administrations publiques²**, un état des lieux détaillé réalisé sur la base d'indicateurs communs. Outre l'actualisation des données de base, chaque édition présente des focus comparatifs sur des sujets d'actualité ayant trait à la gouvernance et aux administrations publiques.

Un **groupe de travail (PEM³)** subsidiaire à PGC traite spécifiquement de l'ensemble des questions liées à l'évolution de l'emploi public. Or, ces dernières années, les problématiques de ressources humaines ont pris une place grandissante dans les thématiques de gouvernance publique traitées à l'OCDE ; en témoigne la présence renforcée des Etats au sein de PEM. Via leur participation, les Etats mettent en effet en commun les expériences nationales et les résultats des réformes menées et travaillent ainsi à faire progresser la professionnalisation des agents publics en définissant notamment de nouveaux standards pour les compétences et pour le management.

Après avoir mené des travaux sur l'engagement puis sur les compétences des agents publics qui ont chacun donné lieu à une publication *ad hoc*⁴, le groupe de travail a élaboré une « [recommandation sur le leadership et les aptitudes de la fonction publique](#) », une première pour l'OCDE en matière d'organisation de la fonction publique.

Soumis à une consultation publique à l'été 2018, qui a reçu un grand nombre de contributions, ce texte - a été adopté par le Conseil le 17 janvier 2019 et figure aujourd'hui parmi les instruments juridiques de l'organisation, au même titre que les deux précédentes recommandations sur [l'égalité hommes-femmes dans la vie publique](#) et sur [l'intégrité publique](#).

Même si ces recommandations n'ont pas de valeur contraignante, il est attendu que les États membres les ayant votées fassent tout ce qui est en leur pouvoir pour les mettre en œuvre intégralement.

Pour ce faire, le groupe de travail met actuellement en place un **processus inclusif** de déploiement de la recommandation. Il comprend la réalisation de boîtes à outils et d'analyses pour aider les États dans les phases successives d'implémentation et assurer un suivi. Des sujets au cœur de l'actualité pour le groupe de travail PEM qui s'est réuni à Paris les 6 et 7 mai derniers et où la France était représentée par la DGAFP.

L'OCDE travaille également sur trois autres thématiques :

- la définition d'une **stratégie de « prochaine génération » en matière de diversité et d'inclusion**. L'objectif est d'analyser les résultats probants obtenus au regard des connaissances

académiques en science comportementale pour à la fois identifier les obstacles et mieux adapter les actions.

- **l'évolution des métiers dans le secteur public** face au développement croissant du numérique et de l'automatisation. Cette réflexion s'intègre dans la grande campagne « The Future of Work » que vient de lancer l'OCDE et porte sur les impacts des nouvelles formes de travail, mais aussi sur le défi posé par le développement continu des compétences des agents pour faire face aux évolutions constantes de l'emploi et des administrations.
- la définition des **besoins émergents de l'encadrement supérieur et dirigeant**. La France (DGAFP) fait partie d'un groupe de travail restreint (Australie, Canada, Estonie, Finlande, France, Irlande, Israël et Pays-Bas). Pour la France, un chapitre est dédié au renforcement des capacités numériques des hauts fonctionnaires. Cet important rapport sera publié à la fin 2019.

¹ *Public Governance Committee*

² "[Panorama des administrations publiques 2017](#)" (prochaine édition à la fin 2019)

³ *Public Employment and Management*

⁴ "[Engaging public employees for a high-performing Civil Service](#)" et "[Skills for a high-performing Civil service](#)" (en anglais)

<https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/641/641.fr.pdf>

BIBLIOGRAPHIE :

- [Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique](#)
(ctrl+clic droit pour suivre le lien) :

NOUVEAUTÉ !

Deux guides RH publiés par la DGAFP

- [Guide la qualité de vie au travail](#)
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-la-qualite-de-vie-au-travail>
- [Guide des procédures Accidents de service – Maladies professionnelles](#)
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>

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 Place de l'Emploi Public :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/place-de-lemploi-public>

Les Concours :

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