



LA VEILLE DES RESSOURC S HUMAINES

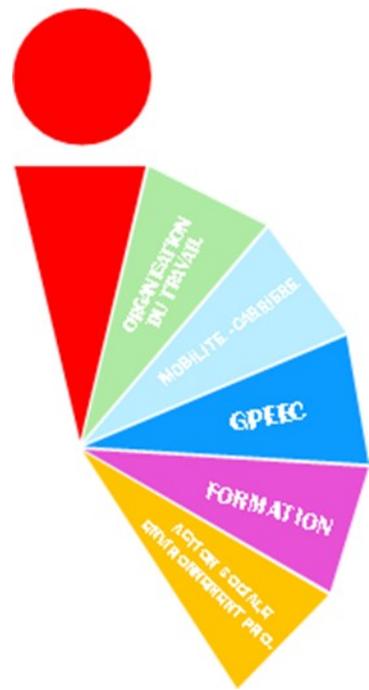


Plate-forme RH

Secrétariat Général pour les
Affaires
Régionales et Européennes

VEILLE RH-N°6 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – juin - juillet 2019

I) VEILLE JURIDIQUE.....	3
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES.....	4
• Circulaire du 5 juin relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail.....	4
• Circulaire du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat.....	5
• Décret du 25 juin 2019 relatif au recours au télétravail pour les femmes enceinte et les personnes en situation de handicap.....	7
• Circulaire du 20 juin relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2019-2020.....	7
• Circulaire du 1 ^{er} juillet 2019 concernant la mise en place des Maisons France Service.....	7
2) JURISPRUDENCE.....	8
• Pour apprécier les six années de service effectif au titre de la CDIisation, les fonctions effectivement exercées priment sur celles indiquées sur le contrat.....	8
• L'administration est responsable envers ses agents victimes de harcèlement moral, sous réserve d'engager une action récursoire contre les agents fautifs.....	9
• Le statut de fonctionnaire ne peut ne peut justifier des conditions d'emploi discriminatoires à l'égard des agents contractuels de droit public à durée déterminée placés dans une situation comparable.....	10
• CDI soumis à une condition de durée de services – Fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique ou fonction identiques en dépit des indications figurant sur les contrats.	11
• En cours de stage, l'autorité administrative peut alerter l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé.....	11
II) VEILLE DOCUMENTAIRE.....	13
1) LES BRÈVES.....	13
• Télétravail : du nouveau pour la fonction publique.....	13
• Les recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2017.....	14
• Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2018.....	14
• Bilan d'activité 2018 des plates-forme régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).....	14
• Nouvelles publications de la DGAFP.....	15
2) LES ARTICLES.....	16
▶ REFORME DE L'ÉTAT.....	16
• Bercy confirme ramener l'objectif des suppressions de postes de 50 000 à 15000 pour l'Etat.....	16
▶ LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE.....	16
• Projet de loi « Fonction publique » : le détail de l'accord entre les députés et les sénateurs	16
• Projet de loi de transformation de la fonction publique.....	20
▶ AGENCE DE RECONVERSION.....	22
• Agence d'accompagnement à la reconversion professionnelle des agents de l'Etat : mission	

de préfiguration sera lancée le 1 ^{er} septembre.....	22
• La lettre de mission de Mme Bénédicte Le Deley.....	23
► MOBILITÉ.....	26
• La mobilité des fonctionnaires est enfin favorisée.....	26
La mobilité des fonctionnaires d'État est statutairement allégée.....	26
Dépasser les seuls enjeux de gestion statutaire des agents publics par corps ou cadre d'emplois...	27
► EGALITE PROFESSIONNELLE.....	27
• Il faut favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes pour transformer la fonction publique.....	27
• 42 projets retenus pour cette première année de lancement.....	29
• 2 ^{ème} comité de suivi de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : le point sur les actions engagées et à venir.....	29
• Fonction publique d'Etat : les femmes gagnent toujours moins que les hommes.....	31
► HANDICAP.....	32
• Le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique augmente.....	32
► QVT.....	32
• Santetravail-fp.fr : le site web Prévention et QVT dédié aux 3 fonctions publiques.....	32
3) REGARDS VERS LA FPT.....	34
• En 2017, le nombre d'agents territoriaux a augmenté de 0,9%.....	34
• Des salaires en hausse en 2017 et très hétérogène dans la fonction publique territoriale...	35
4) REGARDS VERS LA FPH.....	37
• L'apprentissage progresse timidement dans la fonction publique hospitalière.....	37
• L'ANFH et le CNFPT formalisent leur coopération au service des agents des Fonctions publiques hospitalière et territoriale.....	37
• Rapport FHF sur la QVT : les actions à partager, les engagements attendus.....	39
5) REGARDS VERS LE PRIVE.....	39
• La génération Z sait ce qu'elle veut.....	39
• Trop de managers, trop de réunions : l'entreprise est devenue le « lieu de l'absurde ».....	40
► LE TELETRAVAIL.....	43
• Les télétravailleurs sont plus efficaces que les employés de bureau.....	43
6) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA.....	45
• Recensement biométrique des fonctionnaires au Niger.....	45
• Le Sénégal va dématérialiser 700 procédures administratives.....	46
• L'économie suisse pourrait bientôt manquer de bras.....	47
BIBLIOGRAPHIE :.....	49
• Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique.....	49
Deux guides RH publiés par la DGAFP.....	50

I) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

- [Circulaire du 5 juin relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail](#)

La circulaire précisant les arbitrages du Premier ministre relative à la transformation des administrations centrales a été publiée au Journal officiel ce jeudi 6 juin 2019. Cette circulaire fait suite à celle du [24 juillet 2018](#) indiquant les orientations souhaitées par Édouard Philippe sur l'organisation de ces administrations centrales

7 orientations sont déclinées :

1) Renforcer l'efficacité des administrations centrales

Les administrations centrales doivent pouvoir s'adapter plus aisément et rapidement aux priorités des plans de transformation et à leur réalisation. Il s'agit pour cela de libérer des ressources pour la conduite de projets, réduire les échelons hiérarchiques pour gagner en efficacité, diminuer le poids des activités récurrentes comme la production normative. La liberté d'organisation des directeurs sera pour cela considérablement renforcée, et un appui sera mobilisé pour conduire la transformation des directions considérées comme prioritaires.

2) Simplifier le paysage administratif en réduisant le nombre d'instances et de commissions rattachées aux administrations centrales

Les administrations doivent justifier le maintien des structures dont la taille n'excède pas 100 ETP et faire en conséquent des propositions de suppressions ou de regroupements. Dans le même sens, les nouvelles entités administratives ne pourront être constituées qu'en supprimant, transformant ou fusionnant des structures déjà existantes. Enfin, le nombre d'organismes obligatoirement consultés sur les textes ou décisions administratives sera rationalisé.

3) Rapprocher les administrations des citoyens et des territoires

Afin de répondre au besoin de proximité et de rééquilibrer les forces économiques et institutionnelles de la région parisienne vers les territoires, les ministres doivent identifier au moins deux propositions de délocalisations de services, agences, opérateurs ou directions support dont les missions pourraient être exercées en région sans nuire à la qualité des missions accomplies. Par ailleurs, dans le souci de rapprocher les institutions des citoyens, les ministres doivent également proposer des mesures concrètes pour mieux associer les citoyens à la conception des politiques publiques et au suivi des réformes.

4) Aller le plus loin possible en matière de déconcentration

Pour concrétiser le chantier ouvert depuis plusieurs mois, les ministres devront identifier les mesures réglementaires à prendre et préciser leur calendrier de déploiement. Ce chantier doit être poursuivi en matière de ressources humaines et budgétaire et donnera lieu à un plan de

simplification proposé par le MACP.

5) Améliorer le fonctionnement du travail interministériel

Pour gagner en fluidité, il est demandé en particulier aux directeurs d'administration centrale de conduire le travail de coopération entre services, pour réserver les arbitrages du Premier ministre aux situations le justifiant, après des échanges approfondis. Les réunions interministérielles doivent être convoquées pour prendre des décisions, avec un délai de 48h minimum, et faire l'objet d'un compte-rendu diffusé.

6) Encadrer et revoir l'usage des circulaires

Afin de réduire le flux de circulaires encore trop important, leur usage sera recentré sur l'accompagnement et le suivi de l'exécution des réformes. L'organisation et le fonctionnement des services ne doivent donc faire l'objet de circulaires qu'à titre exceptionnel et les circulaires visant à commenter ou interpréter une norme seront remplacées par une documentation accessible en ligne.

7) Mieux suivre l'impact des réformes

Le Premier ministre demande aux ministres une implication maximale pour veiller à la bonne exécution des réformes de leurs plans de transformation ministériels, en précisant qu'ils peuvent s'appuyer pour cela sur l'application numérique de suivi, avec une attention portée aux indicateurs d'avancement et d'impact. Il sera aussi désormais demandé d'accompagner chaque projet de loi de cinq indicateurs d'impact pour mesurer efficacement l'atteinte des résultats, et ce dès leur présentation en Conseil des ministres.

L'ensemble de ces travaux seront présentés et discutés lors du 3ème Comité interministériel de la transformation publique.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038554562&dateTexte=&categorieLien=id>

- [Circulaire du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat](#)

Le 12 juin 2019, le Premier ministre a publié la [circulaire](#) relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat qui fait suite à celle publiée le [24 juillet 2018](#).

Suite à la publication de cette circulaire, les préfets de région doivent préparer pour fin octobre 2019 un projet d'organisation conforme à ces orientations en utilisant pleinement les instruments de modularité existants, afin que les propositions puissent répondre aux besoins particuliers identifiés sur les territoires. Ces projets doivent associer l'ensemble des services concernés. Des mesures d'accompagnement sont prévues pour les agents dont la situation sera modifiée au titre de l'évolution de leurs missions ou de l'organisation au sein desquels ils exercent.

Une mission placée auprès du Secrétaire général du Gouvernement sera chargée de la coordination de la mise en œuvre de la réforme (MICORE) et pourra apporter l'accompagnement nécessaire avec la DITP. Enfin, une enveloppe du Fonds pour la transformation de l'action publique

(FTAP) sera déconcentrée afin de permettre d'engager des projets d'organisation ambitieux.

Cette nouvelle circulaire répond à 4 objectifs.

1) Désenchevêtrer les compétences de l'Etat avec les collectivités, les opérateurs ou les acteurs hors de la sphère publique

Il s'agit de replacer chaque acteur dans son rôle afin de renforcer l'efficacité de l'action de l'Etat. Pour cela les compétences de l'Etat et des collectivités doivent être clarifiées dans 4 champs principaux : développement économique, urbanisme, famille et enfance, culture. Au-delà de ces 4 champs, le Gouvernement va engager un nouvel acte de décentralisation pour favoriser la différenciation. La Ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales ouvrira en juin les concertations.

Un effort de clarification des compétences sera également conduit dans les domaines suivants : jeunesse et vie associative, sport, cohésion sociale – formation / certification, urbanisme, emploi et travail, recherche et technologie, biodiversité, famille et enfance, handicap

2) Réorganiser le réseau déconcentré de l'Etat pour mieux répondre aux priorités affichées par le Gouvernement

Les décisions visent à mieux exercer les missions prioritaires du Gouvernement et à renforcer les services responsables, mais aussi à rendre le service au plus près des usagers en privilégiant l'échelon départemental pour la mise en œuvre des politiques de l'Etat.

C'est dans cette logique que s'inscrivent : le regroupement des compétences contribuant à l'objectif du retour à l'emploi sans discontinuité, en se dotant des moyens d'accompagner les personnes en difficulté, de l'hébergement d'urgence à l'insertion par l'activité économique jusqu'à l'emploi ; le rapprochement des missions Sport, Jeunesse et Vie associative de l'Education nationale pour préparer la mise en œuvre du service national universel ; le renforcement du soutien de l'Etat en matière d'ingénierie territoriale.

3) Gagner en efficience par la mutualisation des moyens et la coopération interdépartementale

Afin d'obtenir des gains d'efficience, des mutualisations sont prévues en matière budgétaire (fusion des programmes 333 « moyens mutualisés des administrations déconcentrées » et 307 « administration territoriale de l'Etat »), en matière de fonctions support (constitution de secrétariats généraux communs aux préfetures et directions départementales interministérielles) et en matière immobilière (identification de 30 projets immobiliers significatifs pouvant être réalisés dans les 3 prochaines années et visant à optimiser l'occupation du patrimoine par les administrations, à simplifier l'accès des usagers et à fournir aux agents le cadre le plus efficace à l'exercice de leurs activités).

Par ailleurs, afin d'assurer les missions à partir des compétences spécifiques parfois dispersées, les préfets de région sont invités à s'emparer des différentes modalités de coopérations départementales.

4) Conférer aux responsables déconcentrés et notamment départementaux des pouvoirs de gestion accrus et garantir la cohérence de l'action de l'Etat au profit des territoires

Afin de renforcer la cohérence de l'intervention des différents services de l'Etat et de permettre la décision au plus près du terrain, une meilleure articulation d'exercice des missions à l'échelon départemental des DREAL et des DDT(M) sera recherchée. Des plateformes de gestion seront mises en place en matière de politique de l'eau, du traitement de l'habitat insalubre et indigne et de politique de l'environnement. Les guichets d'accueil de proximité seront renforcés (une instruction spécifique relative au déploiement des maisons France Service sera bientôt adressée).

Par ailleurs, l'Etat déconcentré sera rassemblé autour du préfet, garant de la cohérence de l'action de l'Etat au profit des territoires, qui présidera un comité interministériel régional des transformations des services publics. Il est enfin demandé à chaque ministre d'adresser à ses services territoriaux les instructions les plus claires pour que chacun s'inscrive dans les actions de coordination auprès du préfet de région.

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?
cidTexte=JORFTEXT000038599066&categorieLien=id](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038599066&categorieLien=id)

- [**Décret du 25 juin 2019 relatif au recours au télétravail pour les femmes enceinte et les personnes en situation de handicap**](#)

Le décret n°2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats permet de déroger à la quotité de 3 jours par semaine de télétravail en cas de grossesse ou de handicap.

Cette dérogation est possible, sur demande de l'agent, après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, dans la limite de 6 mois maximum, renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail.

Par ailleurs, si la demande de dérogation est formulée par un agent en situation de handicap, l'employeur doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires.

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?
cidTexte=JORFTEXT000038682955&categorieLien=id](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038682955&categorieLien=id)

- [**Circulaire du 20 juin relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2019-2020**](#)

Vingt-sept classes préparatoires intégrées (18 en catégorie A, 8 en catégorie B et 1 en catégorie A et B) permettront, à la rentrée 2019 à plus de 700 élèves sélectionnés sur des critères socio-économiques et de mérite, de bénéficier d'un soutien pédagogique renforcé et, sous conditions, d'une aide financière et de facilités de logement afin de préparer des concours externes ou, en fonction de leur expérience, les troisièmes concours. La présente circulaire a pour objet la mise en œuvre des allocations diversité dans la fonction publique ainsi que les modalités de leurs attributions.

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/06/cir_44761.pdf

- [Circulaire du 1^{er} juillet 2019 concernant la mise en place des Maisons France Service](#)

Emmanuel Macron, après le “grand débat”, lors de la conférence de presse du 25 avril 2019, annonçait la création de maisons “France Services” dans chaque canton du territoire national, d’ici à “la fin du quinquennat”. Le Premier ministre Édouard Philippe, vient de diffuser aux préfets, une [circulaire](#) datée du 1er juillet 2019, indiquant les modalités pour la création de ces maisons France Services.

Elles seront mises en place par transformation des actuelles maisons de services au public (MSAP), ou par l’ouverture de nouvelles implantations. Les préfets ont jusqu’au 15 septembre pour faire leurs propositions.

L’objectif annoncé est de 300 maisons France Services en fonctionnement au 1er janvier 2020. Il est quand même important de rappeler qu’il existe actuellement 1376 maisons de services au public (MSAP) sur le territoire ! Emmanuel Macron s’est engagé à couvrir chacun des 4 055 cantons d’ici 2022.

Face au constat de “*l’hétérogénéité de la qualité et du service rendu*” au sein des actuelles MSAP, la circulaire précise que le réseau France Services “*doit proposer une offre garantie de service plus exigeante et homogène sous la forme d’un premier accueil et d’un accompagnement aux démarches en ligne assuré par au moins deux agents polyvalents présents en permanence*”.

La circulaire indique également que seront présents dans “*chaque*” structure “*tous les partenaires*” de cette politique publique, à savoir La Poste, les opérateurs partenaires (Caisse nationale d’assurance vieillesse, Caisse nationale d’assurance maladie, Allocations familiales, Mutualité sociale agricole, Pôle emploi) et les ministères partenaires (Action et Comptes publics, Justice et Intérieur).

Les préfets sont invités à évaluer l’opportunité d’un “**projet de Bus France Services par département**”, qui pourra bénéficier, en plus du soutien au fonctionnement courant, d’une aide à l’investissement financée par une enveloppe exceptionnelle de la Caisse des dépôts et des consignations.

Les préfets devront s’appuyer sur 2 documents (voir annexes de la circulaire) :

- La “**Charte nationale d’engagement**” (socle de services minimal, horaires d’ouverture, exigences en matière de formation des agents polyvalents, critères d’équipement et d’aménagement des espaces, reporting des activités par structure)
- Le “**Bouquet de services**” France Services (détail précis des services proposés au public au sein des maisons FS).

La circulaire souligne que les MSAP “*auront jusqu’au 31 décembre 2021 pour obtenir leur homologation*” en maisons France Services. “*Passé ce délai*”, elles ne recevront “*plus de financement de l’État*”.

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/08/cir_44828.pdf

2) JURISPRUDENCE

- **Pour apprécier les six années de service effectif au titre de la CDIisation, les fonctions effectivement exercées priment sur celles indiquées sur le contrat**

Le requérant a été recruté par contrat à durée déterminée tout d'abord en qualité de technicien au sein de la direction générale de l'armement du ministère de la défense puis par un nouveau contrat à durée déterminée de trois ans, en qualité d'ingénieur cadre, quelques mois après son premier contrat, afin de tenir compte de ses diplômes. Au terme du renouvellement de ce dernier contrat, l'agent est radié des contrôles par un arrêté du ministre de la défense. Le tribunal administratif de Cergy-Pontoise annule l'arrêté au motif que le requérant étant employé sur des fonctions similaires depuis plus de six ans, aurait dû bénéficier d'une CDIisation. La cour administrative d'appel de Versailles censure le jugement du tribunal administratif prenant en compte ces changements d'appellation et de référence mentionnés dans les contrats successifs, lui refusant la CDIisation.

Le Conseil d'Etat juge que, d'après « l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, éclairé par les travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, (...) un agent contractuel de l'État peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée lorsqu'il justifie d'une durée de services de six ans, accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, dans des fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique A, B ou C au sens de l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, des appellations et références catégorielles distinctes, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise ». En l'espèce, le requérant a bien exercé des fonctions identiques malgré les différentes appellations et références figurant dans les contrats successifs.

Le Conseil d'Etat casse l'arrêt de la Cour administrative d'appel.

[CE, 28 juin 2019, n° 421458, mentionné aux tables du Recueil Lebon](#)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000038704094&fastReqId=501512554&fastPos=1>

- **L'administration est responsable envers ses agents victimes de harcèlement moral, sous réserve d'engager une action récursoire contre les agents fautifs.**

La requérante, fonctionnaire d'État exerçant les fonctions de proviseur dans un lycée professionnel, a demandé au tribunal administratif de Versailles de condamner l'État à lui verser une somme en réparation du harcèlement moral qu'elle prétend avoir subi à raison du comportement des personnels administratif et enseignant de l'établissement. Après que la cour administrative d'appel a confirmé le jugement en rejetant ce recours indemnitaire, la requérante se pourvoit en cassation.

Le Conseil d'État précise, en premier lieu, que les dispositions de l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 répriment toutes formes de harcèlement moral, y compris lorsque les agissements « émanent d'un agent placé sous l'autorité du fonctionnaire en cause ». Lorsque le préjudice dont l'agent victime demande réparation résulte de fautes personnelles commises par un autre agent, le Conseil d'État juge qu'« il peut demander à être indemnisé par l'administration de la totalité du préjudice subi, alors même que ces agissements ne résulteraient pas d'une faute qui serait imputable à celle-ci. Dans ce cas, si ces agissements sont imputables en tout ou partie à une faute

personnelle d'un autre ou d'autres agents publics, le juge administratif, saisi en ce sens par l'administration, détermine la contribution de cet agent ou de ces agents à la charge de la réparation ». Le Conseil d'État annule l'arrêt de la cour administrative d'appel pour erreur de droit.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000038704068&fastReqId=574796279&fastPos=1>

[CE, 28 juin 2019, n° 415863, publié au Recueil Lebon](#)

- **Le statut de fonctionnaire ne peut ne peut justifier des conditions d'emploi discriminatoires à l'égard des agents contractuels de droit public à durée déterminée placés dans une situation comparable**

Un enseignant recruté par contrat de droit public à durée déterminée par le ministère de l'éducation nationale espagnole s'est vu refuser le bénéfice d'une prime d'ancienneté réservée aux fonctionnaires. Le tribunal provincial de Pampelune, saisi du litige qui l'oppose à son employeur, soumet à la CJUE la question préjudicielle suivante : la clause 4, point 1 de l'accord-cadre joint en annexe de la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 doit-elle « être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui réserve le bénéfice d'un complément de rémunération aux enseignants employés dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée en tant que fonctionnaires statutaires, à l'exclusion notamment des enseignants employés en tant qu'agents contractuels de droit public à durée déterminée » ?

La CJUE rappelle que la clause 4 de l'accord-cadre précité tend à interdire les discriminations dont les travailleurs à durée déterminée peuvent faire l'objet au regard des travailleurs à durée indéterminée. Sur le fondement de ces dispositions, il est interdit : « de traiter, en ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée placés dans une situation comparable, au seul motif qu'ils travaillent pour une durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives ».

Pour écarter l'argumentation du gouvernement espagnol, la Cour énonce que le caractère statutaire ou contractuel de la relation de travail est sans incidence sur le champ d'application de l'accord-cadre. Il importe uniquement d'apprécier si les fonctionnaires et les agents contractuels exercent un travail identique ou similaire au sens de l'accord-cadre.

À cet égard, la Cour tient compte « d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces travailleurs peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable ». Estimant que les enseignants titulaires et contractuels se trouvent, en l'espèce, dans une situation comparable, la Cour vérifie alors si une raison objective est susceptible de justifier un traitement qui réserve aux seuls fonctionnaires le bénéfice d'une prime d'ancienneté, en l'excluant pour les agents contractuels de droit public justifiant de la même ancienneté que les premiers. Elle rappelle que les États membres « peuvent, en principe, sans contredire la directive 1999/70 et l'accord-cadre, prévoir des conditions d'accès à la qualité de fonctionnaires statutaires ainsi que les conditions d'emploi de tels fonctionnaires. Les États membres sont ainsi en droit de poser des conditions d'ancienneté pour accéder à certains emplois ou encore de restreindre l'accès à une promotion par la voie interne aux seuls fonctionnaires, dès lors que cela résulte de la nécessité de tenir compte d'exigences objectives relatives à l'emploi en

question et étrangères à la durée déterminée de la relation de travail. Cependant, une condition abstraite et générale, selon laquelle une personne doit disposer du statut de fonctionnaire pour bénéficier d'une condition d'emploi telle que celle en cause au principal, sans que soient prises en considération, notamment, la nature particulière des tâches à remplir ni les caractéristiques inhérentes à celles-ci, ne correspond pas aux exigences rappelées [dans le] présent arrêt ». En conséquence, la Cour déclare que la réglementation espagnole n'est pas conforme à l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

[http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=215250&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1825233)

[text=&docid=215250&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1825233](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=215250&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1825233)

[CJUE, 20 juin 2019, Daniel Ustariz Aróstegui c/ Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, C-72/18](#)

- **CDI soumis à une condition de durée de services – Fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique ou fonction identiques en dépit des indications figurant sur les contrats**

Il résulte de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, éclairé par les travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, qu'un agent contractuel de l'Etat peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) lorsqu'il justifie d'une durée de services de six ans, accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, dans des fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique A, B ou C au sens de l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, des appellations et références catégorielles distinctes, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise.

<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2019-06-28/421458>

[Conseil d'État N° 421458 - 2019-06-28](#)

- **En cours de stage, l'autorité administrative peut alerter l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé**

Peut-on licencier un agent en cours de stage ?

Lorsqu'un agent stagiaire fait preuve d'insuffisance professionnelle au cours de son stage, peut-on le licencier ? Telle était la question posée devant le juge administratif.

Aux termes du premier alinéa de l'article 5 du décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : "Le fonctionnaire territorial stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle lorsqu'il est en stage depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage ". Il résulte de ces dispositions que, sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances ou manquements professionnels, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la

preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné. S'il est loisible à l'autorité administrative d'alerter, en cours de stage, l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement, la collectivité employeur ne peut, avant l'issue de la période probatoire, prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle dans les conditions limitativement définies à l'article 5 du décret du 4 novembre 1992.

Nommé stagiaire au sein d'un département, un attaché territorial de conservation du patrimoine n'a pas été titularisé à l'issue de son stage en raison de son insuffisance professionnelle. L'intéressé a saisi la juridiction administrative afin d'obtenir l'annulation de ce refus de titularisation pris par le président du conseil départemental qui l'employait. Le juge ayant rejeté sa demande en première instance, il a fait appel du jugement devant la cour administrative d'appel de Nancy.

Au cours de son stage, l'intéressé avait fait l'objet d'un entretien professionnel qui faisait état notamment de son manque de souplesse lors des réunions entre cadres et de son refus d'une quelconque forme d'autorité hiérarchique.

Selon une note non datée de son supérieur hiérarchique adressée à la direction des ressources humaines du département, il s'avère que l'intéressé remettait régulièrement et publiquement en cause les propositions de réorganisation de la direction de la culture et du tourisme ainsi que ses décisions relatives à l'affectation des agents.

En dépit d'un rappel de ses obligations professionnelles, l'intéressé n'a pas modifié pour autant son comportement.

Avant de se prononcer sur cette affaire, la Cour administrative d'appel de Nancy a indiqué, s'appuyant sur les dispositions du décret du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, que l'autorité administrative a bien la possibilité d'alerter, en cours de stage, l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement.

Pour autant, la collectivité employeur ne peut, avant l'issue de la période probatoire qu'est le stage, prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle dans les conditions limitativement définies par l'article 5 du décret du 4 novembre 1992.

En l'occurrence, la cour considère que la note adressée à la direction des ressources humaines par le supérieur hiérarchique de l'agent et dans laquelle il émet un avis négatif à sa titularisation ne constitue pas une décision de refus de le titulariser en cours de stage.

Autrement dit, les conditions fixées par l'article 5 du décret du 4 novembre 1992 n'avaient pas à être respectées.

Par ailleurs, le juge estime que les manquements de l'agent et qui tiennent à des capacités relationnelles insuffisantes avec la hiérarchie et à des difficultés à accepter les décisions prises par cette dernière, révèlent son insuffisance professionnelle à exercer ses fonctions d'attaché territorial de conservation du patrimoine, même si ses qualités professionnelles ne sont, elles-mêmes, pas remises en cause.

Dans ces conditions, le président du conseil départemental a pu refuser sa titularisation et procéder à son licenciement pour insuffisance professionnelle à l'issue de son stage.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000038566161>

[CAA de NANCY N° 17NC01274 - 2019-06-04](#)

II) VEILLE DOCUMENTAIRE

1) LES BRÈVES

- [Télétravail : du nouveau pour la fonction publique](#)

Source *Acteurs publics*, 26 juin 2019

Un décret paru au Journal officiel du 26 juin étend, dans la fonction publique, aux travailleurs en situation de handicap et aux femmes en état de grossesse la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun. Il s'agit de la mise en œuvre des dispositions réglementaires prévues, d'une part, par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et, d'autre part, par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

- [Les recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2017](#)

Source *DGAFP – Point Stat – 16/07/2019*

En 2017, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) a progressé par rapport à 2016, passant de 48 229 à 48 572 (38 125 dans la FPE et 11 447 dans la FPT).

La FPE a diminué son offre d'emplois en 2017 (-419 par rapport à 2016, mais +276 enseignants) ainsi que son nombre de recrutements (-607, mais +75 enseignants). Celui-ci est supérieur à celui de 2015 (+6 310).

En 2017, la FPE reste le premier recruteur public (39 602 recrutements externes), mais avec un niveau inférieur à ceux de 2005 et de 2014 (respectivement 47 377 et 45 867 recrutés).

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/recrutements-externes-dans-la-fonction-publique-de-letat-et-la-fonction-publique-territoriale-2017>

- [Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2018](#)

Source *DGAFP – Point Stat – 18/07/2019*

En 2018, la fonction publique a enregistré 14 753 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 5,2 % par rapport à 2017.

La fonction publique territoriale reste, en 2018, le principal recruteur des nouveaux apprentis de la fonction publique avec 58 % des entrées en apprentissage (+4 points), suivie par la fonction publique de l'État (37 % des entrées, -5 points) et la fonction publique hospitalière (5 % des entrées, stable).

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/nouveaux-apprentis-dans-la-fonction-publique-2018>

- [Bilan d'activité 2018 des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines \(PFRH\)](#)

Source DGAFP – Point Stat – 04/07/2019

Le présent document rend compte de l'activité menée au cours de l'année 2018 par les quinze plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

Ces structures légères placées au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR) sont compétentes en matière de mutualisation de l'offre formation transverse, d'organisation d'un marché de l'emploi public local et d'accompagnement de la mobilité, de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'État en région, d'action sociale interministérielle et d'environnement professionnel, ainsi que d'organisation du travail et conduite du changement

Ce bilan présente également l'action de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) au titre du pilotage des politiques de ressources humaines et de la coordination nationale du réseau des PFRH.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/bilan-dactivite-2018-des-plates-formes-regionales-dappui-interministeriel-a-la-gestion-des>

2) LES ARTICLES

► REFORME DE L'ÉTAT

- [Bercy confirme ramener l'objectif des suppressions de postes de 50 000 à 15000 pour l'Etat](#)

Source Acteurs publics, 24 juillet 2019, par Bastien Scordia

Le ministre des Comptes publics, Gérard Darmanin, a indiqué que le nombre de suppressions de postes prévues dans la fonction publique d'État ne serait plus de 50 000, mais de 15 000. Une communication dans la droite ligne de celle du Président Macron, qui avait préparé le terrain en ce sens lors de sa conférence de presse du 25 avril.

Une communication progressive qui atteint son objectif. Le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, a estimé "autour de 15 000" le nombre de postes de fonctionnaires d'État qui seront supprimés durant le quinquennat, dont "moins de 2 000" en 2020, dans un entretien accordé au groupe de presse Ebra.

“Ce sera sans doute autour de 15 000 suppressions de postes de fonctionnaires d’État sur le quinquennat, dont moins de 2 000 l’année prochaine, pour l’essentiel à Bercy”, a-t-il affirmé au groupe de quotidiens régionaux de l’Est de la France.

Le secrétaire d’État chargé de la fonction publique, Olivier Dussopt, avait déjà confirmé la semaine dernière que l’objectif de réduction de 50 000 postes dans la fonction publique d’État, qui comprend notamment les enseignants, une promesse du candidat Emmanuel Macron en 2017, serait “extrêmement difficile à atteindre d’ici 2022”. Gérald Darmanin a en revanche assuré que “l’objectif de 70 000 suppressions de postes dans les collectivités territoriales” serait quant à lui tenu.

Critiques sur l’organisation des services publics

Le ministre a également annoncé que les contribuables pourraient payer leurs impôts chez un buraliste “à partir du 1^{er} juillet 2020, et dès le 1^{er} janvier dans 18 départements tests”. “Il s’agit de rendre ce service plus accessible, grâce à un réseau plus étendu que celui de la direction générale des finances publiques (DGFIP)”, a affirmé Gérald Darmanin, rappelant que les buralistes étaient présents dans 3 400 communes contre 1 800 pour la DGFIP.

Depuis l’élaboration de la dernière loi de finances, en décembre dernier, de nombreux doutes se faisaient jour quant à l’atteinte de l’objectif de suppressions de postes prévues dans la fonction publique d’État. Lors de la conférence de presse qu’il avait tenue le 25 avril pour tenter de clore le grand débat national organisé en réponse de la crise des “gilets jaunes”, et qui avait notamment mis en exergue les critiques sur l’organisation des services publics, le Président Macron avait préparé le terrain et laissé entendre que cet objectif énoncé pendant la campagne n’était plus un dogme. Trois mois plus tard, Bercy met donc en musique cette politique.

► LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE

- [Projet de loi « Fonction publique » : le détail de l’accord entre les députés et les sénateurs](#)

Source Acteurs Publics, 8 juillet 2019, par Bastien Scordia

Dialogue social, élargissement du recours aux contractuels, discipline, droit de grève, rémunération au mérite, déontologie, formation des hauts fonctionnaires... Passage en revue du texte issu de la commission mixte paritaire sur le projet de loi de réforme de la fonction publique.

Que faut-il retenir du texte élaboré jeudi 4 juillet par la commission mixte paritaire (CMP) sur le projet de loi de réforme de la fonction publique ? Le texte mis en ligne [\[cliquez ici pour le consulter\]](#) permet de se saisir des ressorts du compromis trouvé par les députés et les sénateurs. La rédaction d’Acteurs publics détaille aujourd’hui les principales modifications actées par ce texte, qui doivent désormais être approuvées par les chambres parlementaires avant l’adoption définitive du texte, prévue d’ici la trêve estivale.

Les dispositions relatives au dialogue social

Sur le regroupement des instances. Aucun changement de taille n’est à relever, hormis une réécriture de l’article procédant à la fusion en une instance unique des comités techniques (CT) et des comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et la création à ses côtés d’une formation spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Pour l’article 3 procédant à ces dispositions, la rédaction du Sénat a en effet été privilégiée sur celle de l’Assemblée nationale sur de nombreux points.

Sur les commissions administratives paritaires. La rédaction initiale du gouvernement (approuvée par les députés) a été retenue pour l'article 4, relatif aux compétences des commissions administratives paritaires (CAP). À l'inverse de ce que souhaitaient les sénateurs, le texte issu de la CMP acte en effet la réduction du champ des compétences de ces instances, à savoir en matière d'examen des décisions individuelles. En contrepartie, cet article prévoit la possibilité pour les agents d'obtenir communication des éléments relatifs à leur situation individuelle et des lignes directrices de gestion. Dans les centres de gestion de la territoriale, par ailleurs, un collège employeur pourra participer à la définition des nouvelles lignes directrices de gestion des ressources humaines.

Sur le rapport social unique et le devoir de transparence du gouvernement. Concernant le rapport social unique que les administrations devront présenter chaque année (une mesure introduite par l'Assemblée nationale à l'article 3 bis A), le texte issu de la CMP retient la rédaction du Sénat concernant son contenu. Les éléments et les données que devront comprendre ce rapport sont ainsi davantage précisés que dans le texte adopté par les députés. À noter par ailleurs que les centres de gestion devront, comme le souhaitait le Sénat, rendre accessible aux collectivités un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale. S'agissant du devoir de transparence du gouvernement, est maintenue la disposition du Sénat prévoyant la présentation par le gouvernement, tous les trois ans devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), d'une feuille de route indiquant ses orientations "*en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et leur impact prévisionnel*" sur les collectivités. Cette mesure figure à l'article 2 bis du texte.

Sur la conclusion d'accords négociés. Le texte issu de la CMP rétablit l'article 5 du projet de loi habilitant le gouvernement à légiférer par ordonnances pour prendre des dispositions visant à favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique. Prévue dans le texte initial du gouvernement et approuvée par les députés, cette mesure avait été supprimée par le Sénat. Dans le détail, cette ordonnance devra définir les autorités compétentes pour négocier de tels accords, fixer les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux pourront être conclus en l'absence d'accords nationaux et enfin définir les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques.

Les dispositions relatives au recours aux contractuels

Sur l'ouverture des emplois de direction aux contractuels. Le texte de la CMP procède à plusieurs modifications de l'article 7 du projet de loi concernant cette mesure. Ainsi, pour la fonction publique d'État, seuls seront concernés par cette ouverture les emplois de direction de l'État et non ceux de ses établissements publics. Le texte de la CMP procède en effet à la suppression de cette deuxième mention, qui figurait pourtant dans les projets de loi adoptés par l'Assemblée et le Sénat. Concernant les contractuels nommés sur ces emplois, ils devront suivre une formation "*les préparant à leurs nouvelles fonctions*", notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. Cette obligation de formation avait été introduite par les députés. Concernant spécifiquement les formations relatives à la déontologie, cette mesure relève du Sénat. Le texte de la CMP rappelle également, comme le souhaitait le Sénat, que ces contrats doivent être conclus pour une durée déterminée.

Sur les contrats de projet. S'agissant de la durée minimale de ces contrats, prévus à l'article 8, le texte de la CMP rétablit la version initiale du texte approuvée par les députés, à savoir douze mois. Les sénateurs souhaitaient pour leur part dix-huit mois. Le texte rétablit également le périmètre initial des emplois pour lesquels de tels contrats pourront être conclus. Alors que les députés avaient limité le champ de ces contrats aux seuls emplois de catégorie A ou B, le texte de la CMP prévoit désormais que des contractuels pourront être sur des emplois de l'ensemble des catégories pour réaliser des projets. La volonté du gouvernement et du Sénat est ainsi satisfaite.

Sur l'élargissement du recours aux contractuels à l'État. Outre la possibilité pour les employeurs publics de recruter des contractuels sur les emplois de toute catégorie hiérarchique (et non plus seulement de catégorie A) lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse, le texte de la CMP prévoit aussi qu'un tel recrutement sera ouvert *"lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires"*. Prévues dans le texte initial du gouvernement à l'article 9, cette dernière mesure avait été supprimée par le Sénat. Sur l'élargissement du recours aux contractuels dans la territoriale. Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté, des agents contractuels pourront être recrutés de manière permanente pour occuper des emplois de tous les niveaux de catégorie hiérarchique. Actuellement, cette possibilité est uniquement offerte pour les emplois du niveau de la catégorie A. Le texte du gouvernement et celui de l'Assemblée prévoyaient son ouverture à la catégorie B, mais c'est finalement l'écriture du Sénat qui a été retenue, à savoir une ouverture à l'ensemble des emplois. En revanche, le Sénat n'est pas parvenu à relever à 2 000 habitants la population maximale des communes habilitées à pourvoir, quelle que soit la circonstance, l'ensemble de leurs emplois par voie de contrat. Le seuil de 1 000 habitants voulu par le gouvernement et les députés est ainsi maintenu.

Les dispositions relatives à la haute fonction publique et à la déontologie

Sur la réforme du cadre déontologique. Le texte de la CMP maintient le pouvoir de nomination par le gouvernement de 2 personnalités qualifiées dans le futur collège de la structure issue de la fusion de la Commission de déontologie de la fonction publique avec la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Prévues par les députés à l'article 16, cette mesure avait été supprimée par les sénateurs. Elle est désormais rétablie. Autre recul du Sénat : le périmètre du contrôle systématique par la HATVP pour les cas de rétrochantoufflage ou d'entrée de contractuels dans le secteur public, qui a été réduit conformément à la volonté du gouvernement et des députés, alors que les sénateurs souhaitaient un large périmètre. Le renforcement souhaité par le Sénat des sanctions en cas de manquement aux obligations déontologiques a lui aussi été revu à la baisse. Néanmoins, a été maintenue dans le texte de la CMP la disposition introduite par le Sénat visant à soumettre les membres de cabinets ministériels et les collaborateurs du président de la République au contrôle systématique de la HATVP lorsqu'ils créent une entreprise, en cas de départ vers le secteur privé à l'issue de leurs fonctions et avant leur entrée en fonction lorsqu'ils ont exercé dans le secteur privé au cours des trois dernières années.

Sur le remboursement de la pantoufle. Si le renforcement voulu par le Sénat du contrôle du remboursement des frais de scolarité des hauts fonctionnaires n'honorant pas leur engagement de servir l'État pendant une durée minimum n'a pas été retenu, la transparence sera néanmoins renforcée sur ce point. L'annexe au rapport annuel sur l'état de la fonction publique que le gouvernement remet au Parlement devra en effet désormais préciser *"la situation des élèves et des membres des corps recrutés par la voie de l'École nationale d'administration, de l'École polytechnique, de l'École nationale supérieure des mines, de l'École nationale de la magistrature et des élèves et des anciens élèves des écoles normales supérieures au regard de l'engagement de servir pendant une durée minimale"*. Et ce *"en indiquant le nombre d'agents soumis à l'obligation de remboursement des sommes fixées par la réglementation applicable en conséquence de la rupture de cet engagement ainsi que le nombre d'agents n'ayant pas respecté ou ayant été dispensés de cette obligation"*.

Sur la réforme de la haute fonction publique. La copie du gouvernement a été réécrite sur ce point. L'habilitation du gouvernement à légiférer par ordonnances (article 22) rétablit ainsi la possibilité (supprimée par le Sénat) de prendre toute mesure visant à organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics. Le Sénat a en revanche réussi à intégrer dans le texte de la CMP le fait que cette habilita-

tion à légiférer par ordonnances aboutisse à la création d'un tronc commun d'enseignements pour les agents publics de catégorie A.

Les dispositions relatives à la rémunération au mérite, à la discipline et au droit de grève

Sur le renforcement du régime indemnitaire dans la territoriale. Le texte issu de la CMP maintient la disposition introduite par le Sénat dans le projet de loi qui vise à encourager le déploiement de primes dans la fonction publique territoriale et à *"mieux reconnaître"* le mérite des agents. Ainsi, l'article en question (le 13 bis) prévoit que les régimes indemnitaires pourront tenir compte de l'engagement professionnel et, *"le cas échéant"*, des résultats collectifs du service. Dans le viseur notamment, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, le Rifseep.

Sur la réforme du régime disciplinaire. Sur ce point (article 15), le Sénat n'est pas parvenu à supprimer la restriction introduite dans le texte par le gouvernement en matière d'abaissement d'échelon ou de dégradation. Cette mesure votée par la Chambre haute aurait permis aux employeurs publics de continuer de choisir le nombre d'échelons ou de grades sur lequel portait la mesure. Le texte issu de la CMP prévoit ainsi que l'abaissement d'échelon (pour des sanctions du deuxième groupe) s'opère *"à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent"* et pour la rétrogradation (sanctions du troisième groupe), *"au grade immédiatement inférieur"*. Des apports du Sénat ont malgré tout été conservés. Est ainsi prévue dans le texte issu de la CMP la suppression des conseils de recours administratif, qui permettent de contester les décisions des conseils de discipline, c'est-à-dire les conseils de discipline départementaux ou interdépartementaux de recours dans le versant territorial et les commissions de recours des conseils supérieurs dans les deux autres versants. Une mesure prévue à l'article 15 bis du projet de loi. Cette procédure de recours était jugée *"superfétatoire"* par le Sénat, dans la mesure où, dans de nombreux cas, elle ne faisait que reporter la saisine du juge administratif par le fonctionnaire concerné. Comme le souhaitait le Sénat, l'effacement des sanctions des dossiers des agents est également facilité (article 15).

Sur l'encadrement du droit de grève dans la territoriale. Le texte de la CMP comprend un article (le 20 ter) visant à définir le cadre d'exercice du droit de grève dans la territoriale, afin notamment d'éviter les grèves perlées. Cette disposition avait été introduite dans le projet de loi par les sénateurs. L'écriture retenue dans le texte de la CMP est néanmoins différente de celle adoptée par les sénateurs. Alors que la loi encadre aujourd'hui ce droit de grève dans la fonction publique d'État et dans l'hospitalière, rien n'est aujourd'hui prévu dans la territoriale.

Les mesures supprimées à l'issue de la CMP

L'inscription dans la loi de l'obligation de réserve des fonctionnaires (article 1er bis A, une mesure introduite par le Sénat).

La création d'une catégorie A + dans la fonction publique (article 3 quinquies, mesure introduite par le Sénat).

Le renvoi à un décret pour définir les missions des directeurs généraux des services (DGS) des collectivités (à l'article 7, introduit par l'Assemblée).

L'association des chefs d'établissements à la décision d'affectation d'enseignants dans leur établissement (article 11 bis, introduit par le Sénat).

L'établissement par les centres de gestion, pour les collectivités qui leur sont affiliées, d'un bilan de leur activité au titre de leur fonction de référent déontologue (article 16 ter B, introduit par l'Assemblée).

L'annualisation du temps de travail des enseignants (article 18 bis, introduite par le Sénat).

L'application aux conseillers techniques sportifs (CTS) du détachement d'office vers les fédérations sportives (article 28, mesure souhaitée par l'Assemblée et rejetée par le Sénat).

- [Projet de loi de transformation de la fonction publique](#)

La fonction publique se transforme

[Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) (Journal officiel du 7 août 2019).

Le [conseil constitutionnel a validé](#) sans réserve, le 1^{er} août 2019, le projet de loi de transformation de la fonction publique.

Après une présentation le 13 février au Conseil commun de la fonction publique, le projet de loi de transformation de la fonction publique a été présenté mercredi 27 mars 2019 en Conseil des ministres.

Près de 80 ans après la création du statut des fonctionnaires, c'est donc une transformation profonde de la fonction publique qui est proposée, dans le respect de ses valeurs et de ses principes.

À travers cette grande réforme, il s'agit de bâtir la fonction publique du 21^e siècle, plus agile, plus ouverte et plus attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires.

Ce projet, dont les grandes orientations ont été annoncées le 1^{er} février 2018, est le fruit d'une année entière de concertation : près d'une cinquantaine de réunions ont été organisées en 2018 avec les 9 organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des collectivités locales et des employeurs hospitaliers.

Les 5 axes majeurs du projet de loi :

Axe 1 : Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics

- Renforcer la gouvernance du dialogue social au niveau inter-fonctions publiques et par versant
- Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)
- Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes
- Développer le recours à la négociation collective dans la fonction publique

Axe 2 : Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace

- Élargir le recours au contrat sur les emplois de direction de l'État et de ses établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière
- Création d'un nouveau CDD « de projet » dans les trois versants pour permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet
- Autoriser le recrutement par voie de contrat sur les emplois permanents de catégories A, B et C, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires au sein de la FPE (à l'instar de la FPH)
- Développement du recours au contrat sur emploi permanent pour faire face au besoin à temps non complet dans la FPT
- Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'État
- Généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants
- Sécuriser la rémunération des agents contractuels recrutés sur emplois permanents, et prendre en compte, comme pour les fonctionnaires, leur engagement et leurs résultats individuels et collectifs
- Mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion au choix dans les trois versants
- Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la FP.

Axe 3 : Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics

- Garantir l'égal accès aux emplois publics et la transparence sur les procédures de recrutement hors concours
- Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique
- Simplifier et moderniser les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics
- Harmoniser le temps de travail dans la fonction publique
- Garantir la transparence sur les ressources du CNFPT + possibilité de fusion de CDG FPT
- Déconcentrer et simplifier la GRH dans la FPH

Axe 4 : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé

- Garantir la portabilité des droits CPF en cas de mobilité entre les secteurs public et privé
- Fluidifier la mobilité des fonctionnaires FPE
- Durée d'affectation - FPE
- Création d'une portabilité du CDI en inter-versants
- Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi
- Création d'un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration (FPE + FPH)
- Création d'un mécanisme de détachement automatique et de « sac à dos social » pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission

Axe 5 : Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique

- Obligation de plans d'action « égalité professionnelle » d'ici à 2020
- Extension et renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction
- Sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys et comités de sélection

- Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse + maintien des primes FPT en cas de congé maternité
- Maintien des droits à l'avancement – promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant et promotion équilibrée
- Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap
- Dispositions transitoires

► AGENCE DE RECONVERSION

- [Agence d'accompagnement à la reconversion professionnelle des agents de l'Etat : mission de préfiguration sera lancée le 1^{er} septembre](#)

Source DGAFP,

Le Comité interministériel de la transformation publique en avait acté le principe, le projet se concrétise désormais avec le lancement, en septembre prochain, de la mission de préfiguration, auprès de la DGAFP, d'une agence destinée à accompagner la mobilité et la reconversion professionnelle des agents de l'État.

La mise en œuvre des plans de transformation ministériels passe aussi par la création de nouveaux outils et dispositifs d'accompagnement des restructurations et évolutions de services. L'accompagnement des agents est en effet un élément clé dans la réussite des réformes. Aujourd'hui, l'anticipation de ces transitions professionnelles reste très inégale d'un ministère à l'autre, et les perspectives d'évolution proposées aux agents publics sont parfois limitées, tout comme leurs opportunités de mobilité géographique. C'est dans ce contexte que la mission de préfiguration d'une structure interministérielle dédiée à la reconversion et à la mobilité professionnelle est lancée à partir du mois de septembre.

Mieux accompagner la reconversion professionnelle des agents

Positionnée auprès de la DGAFP, cette mission de préfiguration devra dans un premier temps déterminer la vision d'ensemble du projet et les conditions de sa réussite, définir les contours de la structure et de l'organisation à mettre en place, ainsi que les modalités pratiques de fonctionnement et d'intervention. Cela fera l'objet d'une lettre de mission pour le (la) préfigurateur (trice) qui sera très prochainement choisi (e).

Au-delà de la création d'une structure, il s'agit surtout de se doter d'une fonction « reconversion et mobilité » efficace, qui soit en mesure de construire, avec les responsables RH des ministères, les PFRH, mais aussi les acteurs des autres versants de la fonction publique, une offre de services adaptée pour les agents concernés par les chantiers de transformation. Et d'avoir ainsi une politique d'accompagnement des mobilités et des transitions professionnelles plus pro-active dans une véritable logique d'anticipation.

Le FAIRH, un nouvel outil déjà opérationnel d'accompagnement des transformations

Anticiper, concevoir et accompagner les transformations RH, tel est l'objectif du [Fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines \(FAIRH\)](#), lancé il y a quelques mois. Doté de 50 millions d'euros en 2019, il a précisément vocation à accompagner les reconversions et les mobilités des agents de l'État dans le cadre de transformations de services. Les ministères et

leurs opérateurs peuvent donc le mobiliser pour co-financer des mesures d'accompagnement individuel et collectif, mais également les dépenses de conception et de pilotage de ces transformations (études d'impact RH, audits organisationnels). Coaching, bilan de compétences, aide à la mobilité, formations dans le cadre de reclassement ou encore accompagnement familial... : le FAIRH permet de soutenir différents projets et d'apporter ainsi des solutions concrètes aux agents.

Le FAIRH fera partie des instruments sur lesquels la future agence pourra s'appuyer.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/agence-daccompagnement-a-la-reconversion-professionnelle-des-agents-de-letat-la-mission-de>

- [La lettre de mission de Mme Bénédicte Le Deley](#)

Madame,

Le Gouvernement a décidé, lors du Comité interministériel de la transformation publique (CITP) d'octobre 2018, de doter l'Etat d'une structure interministérielle d'accompagnement à la reconversion et à la mobilité professionnelle des agents publics civils concernés par l'évolution de leurs métiers ou la réorganisation de leurs services.

Le renforcement de cet accompagnement est la clé en matière de politique de ressources humaines de la réussite des transformations engagées par le Gouvernement. Or, l'anticipation de ces transitions professionnelles reste, à ce jour, très inégale au sein des ministères. Les perspectives d'évolution proposées aux agents publics sont le plus souvent limitées au service dans lequel ils exercent leurs fonctions. Au sein d'un même bassin d'emploi, il y a très peu de mobilités entre les services de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements de santé et plus rarement encore des mobilités vers le secteur privé. L'offre de formation est insuffisamment mobilisée pour les accompagner.

Vous avez été choisie pour préfigurer auprès du directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) cette future agence.

Vos principales missions, dans cette phase de préfiguration, s'articuleront autour de deux axes.

1. Déterminer la vision d'ensemble du projet et les conditions de sa réussite.

Votre première mission sera d'explicitier le projet, son ambition et les enjeux afférents. La définition d'une nouvelle gouvernance de la fonction de reconversion dans l'Etat doit permettre de piloter de manière plus efficace et plus réactive les différents acteurs intervenant aux niveaux central et territorial et de garantir que les moyens nécessaires sont mobilisés dans les ministères et au sein de chaque région, au regard du nombre de transformations concernées et des caractéristiques du marché de l'emploi.

Vous établirez, dans ce but, un état des lieux des pratiques et des lacunes en matière de dispositifs, de moyens et d'actions, au plan collectif comme individuel, en faveur de l'accompagnement des agents de l'Etat.

Vous préconiserez ensuite un projet d'ensemble permettant d'être en capacité de répondre aux objectifs mentionnés ci-dessus.

Vous estimerez les moyens humains, juridiques et financiers à mobiliser pour le succès du projet. L'agence pourra notamment s'appuyer sur le fonds d'accompagnement interministériel RH (FAIRH) d'ores et déjà doté de 50M€ en 2019 et 2020, et dont vous intégrez le comité de pilotage.

2. Définir les contours de la structure, l'organisation à mettre en place et les types d'actions à engager.

Vous établirez plusieurs scénarii d'organisation de la future agence et de positionnement dans l'environnement interministériel et proposerez les modalités qui vous semblent les plus pertinentes pour définir les contours de la structure de pilotage central et l'organisation territoriale adéquate.

Vous étudierez les évolutions réglementaires et organisationnelles nécessaires pour permettre à l'agence d'être en capacité de jouer pleinement son rôle : articulation avec les ministères, renforcement du pilotage des plateformes RH et lien avec le préfet-chargé de mission sur la réforme de l'administration territoriale de l'Etat, auprès du Secrétaire général du Gouvernement.

Vous approfondirez les modalités d'intervention de l'agence, directes ou non, envers les agents concernés par les restructurations et évolutions de services. Vous indiquerez si des modalités d'organisation différenciées doivent être envisagées selon les publics à prendre en compte. A ce titre, vous porterez une attention particulière aux actions à conduire envers les cadres de l'Etat dont la mobilité doit être davantage interministérielle, inter-fonctions publiques ou dans le cadre de parcours croisés avec le secteur privé.

Vous approfondirez parallèlement les conditions et le cadre des relations partenariales à développer entre la nouvelle agence et les partenaires publics et privés concernés par la question de la reconversion et de la mobilité, parmi lesquels le CNFPT, les centres de gestion, l'ANFH, France Compétences, les futurs comités paritaires interprofessionnels

Vous proposerez également les actions que la future agence devra conduire en priorité pour rendre effectives ces orientations et ces choix.

Vous présenterez enfin un dispositif de suivi dans le temps du dispositif, permettant de vérifier l'atteinte des objectifs de reconversion, opération par opération et l'adéquation avec les moyens consacrés pour garantir la qualité, l'efficacité et la réactivité du dispositif, notamment en cas d'accroissement de la volumétrie des opérations.

Vous remettrez vos premières propositions d'ici fin octobre 2019, afin que les arbitrages permettent d'engager la phase effective de création de l'agence à la fin de l'année.

Le ministre de l'action des comptes publics Le Secrétaire d'État auprès du ministre

► MOBILITÉ

- [La mobilité des fonctionnaires est enfin favorisée](#)

Les dispositions du projet de loi sur l'avenir de la fonction publique, adoptées en première lecture mardi 28 mai 2019 à l'Assemblée nationale, favorisent la mobilité au sein de l'administration ou vers le privé.

Selon [le rapport annuel 2018 sur l'état de la fonction publique](#), actuellement 10 % des agents, soit 532 800 agents, sont mobiles. La mobilité professionnelle est une garantie fondamentale reconnue à tout fonctionnaire, que ce soit au sein de la fonction publique à laquelle il appartient, ou vers les deux autres fonctions publiques. Le fait de connaître un parcours professionnel diversifié par des processus de mobilité est un souhait de plus en plus fréquemment mis en avant par les agents publics.

La mobilité des fonctionnaires d'État est statutairement allégée

Un agent est considéré comme mobile s'il a changé d'employeur, de zone d'emploi, de statut ou de situation d'emploi au cours de deux années successives dans la fonction publique. Dans les trois versants de la fonction publique 5,7 % des agents ont changé d'employeur public (dont 0,7 % de versant), tandis que 4,4 % ont changé de zone d'emploi et 3 % de statut ou de situation d'emploi.

[Le projet de loi sur l'avenir de la fonction publique](#) va faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'État. L'objectif est de renforcer les leviers permettant de prendre en compte les projets d'évolution professionnelle des agents, de faciliter la mobilité fonctionnelle ou géographique, et de pouvoir répondre aux évolutions de l'organisation des services publics.

Les principales évolutions introduites dans [l'article 60](#) liés à la mobilité des fonctionnaires d'État

consistent en particulier à la révision du mode d'établissement des actes de mutation en supprimant le formalisme de consultation des commissions administratives paritaires dans le processus de décision. La loi supprime la consultation préalable de la commission administrative paritaire dans les deux cas prévus aux articles 60 et 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Dépasser les seuls enjeux de gestion statutaire des agents publics par corps ou cadre d'emplois

La mobilité des fonctionnaires vers le secteur privé est accompagnée par une modification des droits liés à la position administrative de mobilité. En l'état actuel de la réglementation lorsqu'un fonctionnaire sollicite [une disponibilité](#), il quitte temporairement la fonction publique sans démissionner. L'agent ne bénéficie plus de ses droits à l'avancement et n'est plus rémunéré. Pour encourager la mobilité, cette règle va changer. Un agent en disponibilité conservera désormais durant cinq ans ses droits à l'avancement.

La loi prévoit aussi des incitations comme « l'accompagnement personnalisé » en cas de suppression de l'emploi. Des mesures sont également prévues pour garantir la portabilité des droits entre public et privé comme par exemple le dispositif du compte personnel de formation. En cas d'externalisation du service, un « détachement » automatique vers le privé ou un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial est instauré.

[Le fonctionnement des commissions administratives paritaires \(CAP\)](#) est réformé. Il s'agit de fluidifier la mobilité des agents grâce à l'amélioration du délai de traitement de leur projet professionnel, en allégeant les attributions des CAP en matière de mobilité et de mutation, qui sont actuellement systématiquement consultées. Cette réforme des CAP traduit la volonté du gouvernement de dépasser en termes de mobilité les seuls enjeux de gestion statutaire des agents publics par corps ou cadre d'emplois.

L'examen du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, de transformation de la fonction publique, débutera le mardi 18 juin 2019 au Sénat.

► EGALITE PROFESSIONNELLE

- [Il faut favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes pour transformer la fonction publique](#)

Source Libération, 3 juin 2019

Par Olga Trostiansky , présidente du Laboratoire de l'égalité , Fabien Tastet, Président de l'association des administrateurs territoriaux de France (AATF) et Les membres d'Administration Moderne , Association interministérielle des femmes hautes fonctionnaires

Malgré un volontarisme affiché, l'administration peine à combler ses lacunes en matière de parité.

Erigée en cause nationale par le président de la République, l'égalité femmes-hommes constitue, pour toute organisation, un levier puissant de modernisation, d'efficacité d'action et de qualité de gouvernance. Autant d'objectifs particulièrement nécessaires dans la fonction publique, garante de la défense de l'intérêt général.

Mécanismes discriminatoires

Les règles des concours de la République garantissent depuis 1945 un accès « *sans distinction de rang ni de fortune, sans cooptation ni favoritisme* ». Pourtant, à recrutement identique pour les femmes et les hommes, les écarts en termes de déroulement de carrière restent frappants. La question des inégalités femmes-hommes dans l'ensemble de la fonction publique, comme ailleurs, est systémique : des mécanismes d'éviction et de discrimination des femmes sont à l'œuvre tout au long de leurs carrières. Grâce à un système de quotas, la loi Sauvadet, adoptée en 2012, a permis des avancées positives s'agissant de l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions les plus élevées dans les trois versants de la fonction publique. Cependant, la publication en mars des chiffres officiels ternit son bilan : les objectifs pour 2017 de 40% de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois d'encadrement supérieur n'ont été atteints ni dans la fonction publique d'Etat (36%), ni dans la fonction publique territoriale (34%). Seule la fonction publique hospitalière respecte l'exigence légale avec 49%.

Malgré une hausse continue de la féminisation de l'encadrement supérieur, les femmes ont besoin d'être soutenues tout au long de leur carrière. Les carrières interrompues, les temps partiels occupés à 82% par les femmes font partie des facteurs qui défavorisent un déroulement de carrière harmonieux. Si les femmes sont majoritaires en nombre dans la fonction publique, elles restent minoritaires dans l'encadrement supérieur et dirigeant. Au moment où le débat parlementaire bat son plein sur le projet de loi Dussopt, il importe de ne pas rater le coche de l'égalité professionnelle et d'en faire une véritable priorité au bénéfice de la transformation de la fonction publique. C'est pourquoi, le texte qui, tel qu'adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, est en deçà de l'enjeu que représente l'égalité femmes-hommes, doit accueillir de véritables avancées.

Renforcer, contraindre, sanctionner

Tout d'abord, il importe de maintenir la pression des pénalités financières pour les administrations qui ne respecteraient pas les règles de nominations équilibrées et d'utiliser les fonds récoltés pour financer des projets en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En outre, il est nécessaire de renforcer le dispositif des nominations équilibrées sur les emplois de direction et d'élargir son périmètre aux juridictions, aux établissements publics au sens large et descendre son seuil d'application pour les collectivités de 20 000 habitants. De plus, ce dispositif doit absolument fixer des objectifs de nominations équilibrées sur le stock et pas seulement sur le flux des nominations, et concerner tous les niveaux d'encadrement.

S'agissant de la lutte contre les inégalités salariales, le projet de loi est laconique. Plutôt que de renvoyer au plan d'action «égalité professionnelle» que doit prendre chaque employeur public d'ici à la fin 2020, il faut dès à présent prévoir au niveau législatif des contraintes en matière d'égalité salariale avec notamment l'application à l'ensemble de la fonction publique de l'index de l'égalité femmes-hommes tel que cela est d'ores et déjà prévu pour le secteur privé. Enfin, le projet de loi n'aborde pas la réduction des écarts femmes-hommes dans les taux de promotion alors que de nombreux verrous existent au cours de la progression de carrière des femmes – dans les passages de grades ou au tour extérieur. Ces distorsions ont un impact majeur dans la constitution ultérieure de viviers pour les postes les plus élevés. Il est donc indispensable d'introduire une disposition créant un écart maximal de dix points entre le rapport femmes-hommes chez les agents qui remplissent les conditions d'une promotion et le rapport femmes-hommes des agents finalement promus.

Pour réussir la grande cause du quinquennat de l'égalité professionnelle femmes-hommes, la loi de transformation de la fonction publique doit être à la hauteur de l'enjeu et ne pas constituer un rendez-vous manqué. Il y a un lien intrinsèque entre la modernisation de l'action publique et l'application d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration. Au-delà du seul objectif de justice, cette égalité est un facteur puissant d'efficacité, d'innovation et de cohésion au service du pays.

Olga Trostiansky présidente du Laboratoire de l'égalité , Fabien Tastet Président de l'association des administrateurs territoriaux de France (AATF) , Les membres d'Administration Moderne Association interministérielle des femmes hautes fonctionnaires

https://www.liberation.fr/debats/2019/06/03/il-faut-favoriser-l-egalite-professionnelle-femmeshommes-pour-transformer-la-fonction-publique_1731379

- **[Egalité professionnelle : 42 projets retenus pour cette première année de lancement](#)**

Source DGAFP – 19 juin 2019

Découvrez la liste des lauréats du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle.

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé en février 2019 l'appel à projets en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État.

Créé par l'[accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de novembre 2018 \(action 1.7\)](#) et mis en œuvre par une circulaire du 22 février 2019, le Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle (FEP) a connu un réel succès pour sa première année de mise en œuvre.

Au total, 51 dossiers ont été déposés par des candidats provenant de Métropole et de l'Outre-mer (16 portés par des administrations centrales, 13 par des préfetures, 16 par des services déconcentrés et 6 par des établissements publics). 42 projets, soit 82 % des candidatures, ont été retenus par le comité de sélection qui s'est réuni le 22 mai, piloté par la DGAFP en lien avec le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité de la Direction générale de la cohésion sociale et comprenant la Direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'Intérieur et deux plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH.

Les candidats ont proposé des actions diversifiées et de nature à renforcer la coopération interministérielle sur les territoires, grâce au levier que représente l'égalité professionnelle : mentorat et coaching pour donner un nouvel élan à la carrière, organisation d'une journée de l'Égalité, ainsi que des séminaires et hackathons, mais également élaboration de chartes et formations ou sensibilisations relatives à l'égalité ou à la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et les violences sexuelles.

Deux études de cohorte sur le sujet des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la différenciation genrée des carrières, ainsi que la création ou la consolidation de réseaux de femmes interministériels ont été retenues.

À noter, des actions originales et participatives : tournage de vidéos, qui mettent en scène des situations de sexisme ordinaire, dont les scénaristes et les acteurs sont des agents de la fonction publique, organisation d'une marche de l'égalité, portraits de femmes fonctionnaires, afin de valoriser leurs parcours et leurs talents.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-egalite-professionnelle>

- **[2^{ème} comité de suivi de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : le point sur les actions engagées et à venir](#)**

Source www.fonction-publique.gouv.fr

Vendredi 19 juillet 2019, sous la présidence d'Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, le deuxième comité de suivi de l'[accord relatif à l'égalité professionnelle](#) entre le Gouvernement, les représentants des employeurs publics et les organisations syndicales signataires (CFDT, UNSA, FSU, CFTC, CGC, FA-FP et Solidaires) a permis de réaliser un point sur la mise en œuvre de l'accord.

Engagements tenus

Les engagements pris par le Gouvernement et les employeurs publics sur le 1er semestre 2019 ont été tenus.

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a également présenté les avancées du projet de loi de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle. L'examen parlementaire a en effet conforté les engagements pris au titre de l'accord majoritaire et a enrichi, sur de nombreux points, les droits des agents.

Des référents Égalité pour informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agents et les services

Le comité de suivi a par ailleurs porté sur trois projets de textes :

- une circulaire relative à la mise en place, d'ici le 1er janvier 2020, de référents Égalité au sein des services de l'État et de ses établissements publics. La circulaire précise notamment les missions des référents : informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agents et les services des organismes auxquels ils appartiennent, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et suivre la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement. Cette circulaire sera déclinée dans les deux autres versants ;
- une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes dans les trois versants de la fonction publique, qui précise les attendus du dispositif en termes opérationnels (périmètre, contenu, et articulation avec les autres acteurs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles), les objectifs poursuivis ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste et rapide des situations tout respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité. Ce point a également fait l'objet, lors du comité, d'un retour d'expériences des ministères sociaux, qui ont déployé une cellule d'écoute depuis 2017 ;
- un référentiel de plan d'actions égalité professionnelle précisant le contenu et les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En effet, les employeurs publics doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions d'ici le 31 décembre 2020, basé sur un diagnostic de leur situation.

Un référentiel de formation à paraître en octobre

Une nouvelle mission de testing sera par ailleurs menée sur le risque discriminatoire dans l'accès à l'emploi public. Les résultats seront connus en septembre 2020. Enfin, un référentiel de formation à l'égalité professionnelle sera publié en octobre. Il est le fruit d'un travail interministériel et inter fonction publique.

Un temps d'échanges a également été consacré à la méthodologie d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Le guide méthodologique de calcul des écarts de rémunération réalisé par la DGAFP sera communiqué cet automne aux

employeurs publics.

Enfin, un premier bilan de mise en œuvre du [Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle](#) dans la fonction publique de l'État a été présenté. Sur 51 dossiers déposés dans le cadre de l'appel à projets lancé en février, 42 lauréats ont été retenus, soit 82% des candidatures. Les projets seront réalisés d'ici la fin de l'année.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/2eme-comite-de-suivi-de-laccord-egalite-professionnelle>

- **[Fonction publique d'Etat : les femmes gagnent toujours moins que les hommes](#)**

Source *Weka.fr* – *La gazette des communes*

L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est quelque peu réduit entre 2016 et 2017 dans la fonction publique d'État, mais demeure important.

En 2017, un salarié de la fonction publique de l'État (FPE) percevait, en moyenne, 2 556 euros nets par mois en équivalent temps plein. Cette moyenne prend en compte tous les agents civils des ministères et des établissements publics, fonctionnaires ou non. Le salaire net moyen en euros constants a augmenté de 1 % en 2017 (après + 0,2 % en 2016). Il retrouve ainsi son niveau de 2011, révèle une étude publiée début juillet par l'Insee (Insee Première, n° 1761).

En matière de parité salariale, la FPE a encore d'importants efforts à accomplir. En effet, en 2017, le salaire net en équivalent temps plein des femmes s'élevait à 2 408 euros par mois, soit 13,5 % de moins que celui des hommes (2 785 euros) ! Cet écart a néanmoins baissé de 0,8 point par rapport à 2016, « principalement en raison du dynamisme des salaires des enseignantes », souligne l'Insee. L'écart salarial entre les sexes est plus marqué au sein des salariés de catégorie A. De fait, il s'établit à :

- 15,9 % pour les salariés de catégorie A ;
- 13,3 % pour les salariés de catégorie C ;
- 9 % pour les salariés de catégorie B.

Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales, commente l'Insee. En outre, elles occupent plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % des salariés les moins rémunérés, 70 % sont des femmes. Cette part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elle atteint 42 % parmi les 10 % des salariés les mieux rémunérés (+ 1 point par rapport à 2016).

Autre explication avancée par l'Insee : les femmes représentent les deux tiers des enseignants – et même plus de 80 % des professeurs des écoles –, qui sont, à catégorie donnée, moins rémunérés en moyenne que les autres salariés de la FPE. Le salaire net moyen en équivalent temps plein des enseignants de catégorie A est ainsi inférieur d'un quart (25,8 %) à celui de leurs homologues non enseignants. Hors enseignants, l'écart de salaire entre hommes et femmes est plus faible pour la catégorie A (11,8 %), mais reste plus élevé que pour la catégorie B. « La majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes résulte des différences de positions professionnelles des hommes et des femmes dans la FPE : à âge, qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), statut, travail à temps partiel ou non, présence dans un EPA ou un ministère donné, les femmes perçoivent en moyenne 3 % de moins que les hommes (après 3,2 % en 2016) », conclut l'Insee.

Source : [Les salaires dans la fonction publique de l'État](#), Insee Première n° 1761, 1^{er} juillet 2019

<https://www.weka.fr/actualite/remuneration/article/fonction-publique-d-etat-les-femmes-gagnent-toujours-moins-que-les-hommes-85746/>

<https://www.lagazettedescommunes.com/629475/fonction-publique-detat-les-femmes-gagnent-135-de-moins/>

► HANDICAP

- [Le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique augmente](#)

Source *Le Figaro*, 20/06/2019

Le nombre de personnes handicapées dans la fonction publique a augmenté en 2018 mais reste en-deçà de l'objectif des 6% fixé par la loi, d'après le bilan annuel du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) présenté jeudi.

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans la fonction publique a atteint 5,61% en 2018, soit 250.760 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), relève le rapport du FIPHFP, qui souligne une progression continue depuis quatre ans. Ce taux était de 5,49% en 2017 et de 5,32% en 2016.

Des trois fonctions publiques, seul le versant territorial atteint l'objectif des 6%, avec 6,76% de travailleurs handicapés, contre 5,67% dans la fonction publique hospitalière et 4,65% parmi les fonctionnaires d'Etat. L'Education nationale (3,62%) et les services du Premier ministre (3,38%) figurent parmi les plus mauvais élèves en la matière.

Mais plus le taux d'emploi des personnes handicapées progresse, plus le budget du FIPHFP, qui est financé par les employeurs publics ne respectant pas le quota de travailleurs handicapés, se réduit.

<http://www.lefigaro.fr/flash-eco/handicap-le-taux-d-emploi-dans-la-fonction-publique-augmente-mais-reste-sous-l-objectif-legal-20190620>

► QVT

- [Santetravail-fp.fr : le site web Prévention et QVT dédié aux 3 fonctions publiques](#)

L'ANACT⁽¹⁾ et le groupe MGEN⁽²⁾ (première mutuelle de la Fonction publique) ouvrent une plateforme web dédiée aux **acteurs de la santé, de la prévention et de la qualité de vie au travail** dans les 3 **Fonctions Publiques** : www.santetravail-fp.fr.

1. Le contenu du site :

Le site comprend des informations transverses concernant les 3 Fonctions publiques (par exemple la démarche de prévention des RPS en 5 étapes) et des informations spécifiques à chacune des 3 fonctions publiques (par exemple des **documentations spécifiques**⁽³⁾).

On y retrouve des **articles** (ex "Le plan national d'action pour la prévention des RPS dans

la fonction publique"), des conseils (Les 17 difficultés à dépasser), des **témoignages** (vidéos filtrables par type de fonction publique, par exemple "La démarche de prévention de la ville de Pulnoy" pour la FPT).

Il est également prévu un **"espace communauté"** accessible prochainement. Dédié aux acteurs de la prévention de la Fonction Publique, il permettra d'accéder à :

- du contenu exclusif,
- du matériel pédagogique,
- un outil de mise en relation entre pairs
- une Boîte à idées pour soumettre les contributions
- etc.

Enfin, en extra, une **expérience de la démarche situation-problème** est proposée au travers de 2 vidéos. La démarche "situation problème" est une méthode d'analyse pragmatique d'une situation de travail. La finalité de cette analyse permet de dépasser la situation analysée pour identifier des facteurs de risques similaires à d'autres situations de travail.

2. Les raisons du partenariat

Fusion, réorganisation, nouveaux services, évolutions des modalités de travail... Pour mieux accompagner les transformations dans la fonction publique et anticiper leurs effets sur les conditions de travail, de nombreux établissements publics accroissent depuis plusieurs années leurs efforts en matière de prévention, et notamment de prévention des risques psychosociaux. Mais les analyses de terrain le montrent : après les phases de diagnostic collectif, le déploiement d'actions concrètes de prévention reste difficile à initier et à suivre dans la durée : par où commencer, comment agir, quels types d'actions privilégier, comment mobiliser les équipes dans la durée... ?

S'appuyant sur 5 ans de partenariat entre MGEN et l'Anact et de nombreuses démarches de terrain, la plateforme « Santé-travail fonction publique » propose aux Directions des RH, aux acteurs de la prévention, aux partenaires sociaux des ressources, outils, méthodes, témoignages utiles pour comprendre les enjeux de la prévention dans la fonction publique et passer à l'action.

Axé à son ouverture sur la prévention des RPS (Risques PsychoSociaux), il s'enrichira en 2020 de contenus sur la qualité de vie au travail pour les établissements qui souhaitent progresser vers des démarches globales permettant de combiner amélioration des conditions de travail, qualité et performance du service public.

(1) ANACT : Etablissement public régi par le code du travail, l'Anact a pour vocation d'aider les organisations à améliorer les conditions de travail. Elle pilote un réseau de 16 associations régionales.

(2) MGEN : à travers des partenariats nationaux ou locaux, MGEN co-construit, co-pilote et cofinance des dispositifs permettant de favoriser le maintien dans l'emploi et la qualité de vie au travail des agents de la Fonction Publique

(3) Par exemple, concernant la FPT, différents documents spécifiques aux RPS et à la QVT sont recensés, tels que :

- *L'étude du CNFPT sur la prise en compte des risques psychosociaux dans les collectivités territoriales – 2012*

- *La 9ème édition du baromètre « Bien-être au travail » - La Gazette / MNT - 2018*
- *Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Faits et chiffres 2017*
- *Le livre blanc : santé et mieux-être au travail des agents territoriaux - 2018*
- *Le Benchmark absentéisme Territorial 20*

Pour mémoire, vous trouverez le guide complet suivant :

[DGAFP - Guide complet - 2019-04-26](#)

3) REGARDS VERS LA FPT

- **En 2017, le nombre d'agents territoriaux a augmenté de 0,9%**

La Gazette des Communes, 4/06/19, par Claire Boulland

La Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) vient de publier son "point stat" sur l'emploi dans la fonction publique en 2017. Le document reprend et détaille davantage les enseignements des données connues de l'Insee. A savoir notamment que dans la territoriale, si l'emploi a progressé de 0,9 % en 2017, après deux années consécutives de baisse, c'est dû au recrutement comme contractuels d'ex-"contrats aidés".

En 2017, le nombre d'agents territoriaux a augmenté de 0,9 %, soit 16 400 agents, rappelle la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP). La hausse intervient après deux années où les effectifs se sont repliés. Elle s'explique notamment par la conversion de 11 900 contrats aidés en contractuels. L'emploi comme contractuels d'anciens contrats aidés a ainsi contribué pour 0,7 point à cette hausse.

Conséquence : le nombre d'agents de catégorie B et de catégorie C a progressé en 2017 tandis que le nombre d'agents de catégorie A a légèrement diminué. La part des agents de catégorie C dans le versant a augmenté de 0,1 point, à l'inverse de la tendance observée depuis dix ans (-1,8 point entre 2007 et 2017).

Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a, de facto, nettement diminué en 2017 (-25,8 %, soit -23 600 salariés). Ceci pris en compte, l'emploi territorial a baissé de 0,4 %.

Les effectifs sont « presque stables » dans les collectivités territoriales (-0,1 %). Ils baissent de 0,2 % dans les communes, qui représentent plus de la moitié de l'emploi territorial. Ils reculent de 0,4 % dans les départements mais augmentent de 2,3 % dans les régions en raison notamment du transfert de la compétence « transport » des départements vers les régions.

Par ailleurs, l'emploi a augmenté significativement dans les EPA locaux (+3,4 %, après +1,9 % en 2016) et en particulier dans les établissements intercommunaux (+5,9 %, après +4,1 % en 2016). Ces derniers réunissent 16,7 % des agents du versant contre 13,9 % en 2012. « En conséquence le poids des collectivités territoriales dans la FPT diminue de 0,7 point à 72,6 % » en 2017, observe la DGAFP.

La hausse de l'emploi dans les établissements intercommunaux est notamment liée à des transferts au sein du bloc communal : 15 400 agents travaillaient dans des intercos en 2017 alors qu'ils travaillaient fin 2016 dans des communes ou des établissements communaux. En 2017, 4 500 agents ont rejoint les métropoles de Toulouse, Rennes et Tours, les communautés urbaines de Clermont-Ferrand, Caen et Poitiers.

Sources : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/emploi-dans-la-fp-

[2017.pdf](#)

<https://www.lagazettedescommunes.com/624270/en-2017-le-nombre-dagents-territoriaux-augmente-de-09/>

- **Des salaires en hausse en 2017 et très hétérogène dans la fonction publique territoriale**

Source Acteurs publics, 24 juillet 2019

En 2017, selon l'Insee, un salarié de la fonction publique territoriale percevait en moyenne 1 944 euros nets par mois, soit une hausse de 1 % en euros constants par rapport à 2016. Les salaires, très hétérogènes selon les échelons, progressent dans les différents types de collectivités et particulièrement dans les régions.

Le salaire des agents de la fonction publique territoriale est en hausse. En 2017, leur salaire net moyen a ainsi augmenté de 1 % en euros constants pour atteindre 1 944 euros en moyenne par mois (1 972 euros hors contrats aidés), selon une étude de l'Institut national des statistiques et des études économiques (Insee) publiée mardi 23 juillet. Ce salaire atteint respectivement 2 026 euros pour les fonctionnaires – qui représentent près de 80 % des effectifs de ce versant – et 1 633 euros pour les non-fonctionnaires (1 723 pour les non-fonctionnaires hors contrats aidés).

Le salaire brut moyen, quant à lui, est en croissance de 1,4 %, pour atteindre 2 363 euros (2 397 hors contrats aidés). *“Du fait de son poids prépondérant dans le salaire brut et de son évolution plus dynamique que celle des primes, le traitement indiciaire brut moyen explique presque toute”* cette hausse, détaille l'Insee dans sa note [\[cliquez ici pour la consulter\]](#).

Compte tenu des augmentations successives de la valeur du point d'indice intervenues (effet en année pleine de la hausse de 0,6 % en juillet 2016 puis de celle de 0,6 % en février 2017) et de la mise en œuvre du protocole de 2015 sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR), le traitement indiciaire brut des fonctionnaires de la territoriale a ainsi augmenté de 1,8 % en 2017 alors que leurs primes et rémunérations annexes n'ont augmenté “que” de 0,3 %. Et ce en raison notamment du transfert d'une partie des primes en points d'indice.

De 1 843 à 2 645 euros selon les échelons

L'étude de l'Insee fournit également de précieuses informations sur l'hétérogénéité des salaires entre les échelons locaux. Ainsi le salaire net moyen des agents des communes atteint 1 843 euros en 2017 contre 2 024 pour les agents des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre, 2 078 pour les agents des régions et 2 159 pour les agents des départements.

Pour les agents des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles, le salaire net atteint pour sa part 1 733 euros. Les salariés des services départementaux d'incendie et de secours (Sdis) percevaient quant à eux, en 2017, un salaire net moyen de 2 645 euros.

Hausse de 1,4 % dans les régions

Dans le détail, ce salaire augmente de 1 % dans les communes et EPCI et de 0,8 % dans les départements. Cette croissance atteint même 1,4 % dans les régions. Des échelons marqués par une profonde réforme territoriale qui a entraîné la fusion de plusieurs régions et l'harmonisation des régimes indemnitaires de leurs agents.

“Lorsque vous fusionnez des administrations, vous avez une certaine inflation, puisque celles-ci ont toujours tendance à s’aligner sur celles qui ont les meilleurs avantages”, expliquait dans nos colonnes, au mois de mars, le président LREM de la délégation de l’Assemblée nationale aux collectivités territoriales et à la décentralisation, Jean-René Cazeneuve, qui a lancé une mission d’information d’évaluation de la refonte de la carte régionale. Un sujet sur lequel se penchera également la Cour des comptes, qui doit publier à la rentrée une évaluation de l’impact de la carte des régions. Le nombre de nouveaux apprentis reste en hausse en 2018 dans la FPT : +13,5% par rapport à 2017

En 2018, la fonction publique a enregistré 14 753 nouveaux contrats d’apprentissage, soit une hausse de 5,2 % par rapport à 2017.

La fonction publique territoriale reste, en 2018, le principal recruteur des nouveaux apprentis de la fonction publique avec 58 % des entrées en apprentissage (+4 points), suivie par la fonction publique de l’État (37 % des entrées, -5 points) et la fonction publique hospitalière (5 % des entrées, stable).

En 2018, la fonction publique a enregistré 14 7531 nouveaux contrats d’apprentissage, soit 724 de plus qu’en 2017 (+5,2 %, après +7,9 % en 2017 et +18,5 % en 2016).

Le nombre de nouveaux apprentis reste en hausse en 2018 dans la fonction publique territoriale - FPT (+1 015, soit +13,5 % par rapport à 2017) et dans la fonction publique hospitalière - FPH (+74, soit +11,8 %).

Dans la fonction publique de l’État (FPE), en revanche, les entrées en apprentissage diminuent (-364, soit -6,2 %), et ce pour la première fois depuis 2013 (notamment +50,8 % en 2016 et +4,3 % en 2017).

En 2018, 72 % des nouveaux apprentis de la FPE sont embauchés par les ministères (-2 points par rapport à 2017). Un tiers d’entre eux sont recrutés par les ministères de l’Éducation nationale, de l’Enseignement supérieur et de la Recherche. Viennent ensuite, parmi les ministères qui comptent le plus d’entrées en apprentissage en 2018, les ministères de la Défense et de l’Intérieur.

Dans la FPT, les communes ont recruté près de six des nouveaux apprentis sur dix, auxquels il convient d’ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements et établissements départementaux (16 %) et les régions (6 %).

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis reste stable en 2018 (51 %). Si elle recule dans la FPE (54 % après 56 % en 2017), elle est en hausse dans les deux autres versants : 48 % après 46 % dans la FPT et 61 % après 59 % dans la FPH.

Les contrats d’apprentissage conclus dans la FPT concernent des apprentis plus jeunes que dans les deux autres versants : 20,5 ans en moyenne en 2018, contre 21,2 ans dans la FPE et 22,2 ans dans la FPH. Les mineurs représentent 21 % des nouveaux contrats dans la FPT contre 7 % dans la FPE et 8 % en FPH. La part des nouveaux apprentis de plus de 25 ans, après avoir augmenté dans les trois versants en 2017 suite principalement à l’expérimentation dans neuf régions du report de l’âge limite d’entrée en apprentissage sans condition de 25 à 30 ans, poursuit sa hausse.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/stats-rapides/stat-rapides-apprentis-2018.pdf>

4) REGARDS VERS LA FPH

- [L'apprentissage progresse timidement dans la fonction publique hospitalière](#)

Source Hospimedia.fr - DGAFP

Pour la deuxième année consécutive, le nombre de nouveaux apprentis a augmenté en 2018 dans la fonction publique hospitalière (FPH), passant de 623 à 697 entrées, soit une hausse de 12%, indique la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans un dernier [stats rapides](#) mis en ligne le 18 juillet. Cependant, cette progression reste cette fois mesurée par rapport à 2017, où leur nombre avait bondi de 25%, marquant alors un bel...

	2015	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾		Évolution 2018/2017 (en %)
				Effectifs	Part (en %)	
FPE	3 732	5 626	5 869	5 504	37,3	-6,2
FPT	6 637	6 875	7 537	8 552	58,0	13,5
FPH	603	497	623	697	4,7	11,8
Ensemble FP	10 972	12 998	14 029	14 753	100,0	5,2

Dans la fonction publique hospitalière, le nombre d'apprentis a atteint son étiage en 2016 avec tout juste 497 entrées.

<https://www.hospimedia.fr/actualite/breves/20190719-formation-l-apprentissage-progresse-timidement-dans-la-fonction>

- [L'ANFH et le CNFPT formalisent leur coopération au service des agents des Fonctions publiques hospitalière et territoriale](#)

Source ANFH, communiqué le 3/07/19

L'ANFH et le CNFPT ont signé le 3 juillet 2019, une convention triennale qui propose de développer et faciliter la coopération entre ces deux organismes. L'objectif est d'optimiser le service apporté aux agents des deux fonctions publiques et l'utilisation des fonds consacrés à la formation, mais aussi de favoriser les échanges de pratiques et d'expérience au bénéfice des agents des deux fonctions publiques.

Connaître et valoriser l'existant

Depuis plusieurs années, différentes actions de sensibilisation, d'information ou de formation ont été conduites par l'ANFH et le CNFPT sur les territoires. Forte de ces expériences, la convention se donne pour objectif de dresser un état des lieux partagé des coopérations entre la Fonction publique hospitalière et la Fonction publique territoriale. Il permettra d'identifier les principaux points forts des coopérations existantes, de repérer les éventuels freins et d'élaborer ensemble des supports de communication spécifiques, permettant de valoriser les bonnes pratiques partenariales et de favoriser une diffusion des expériences et des actions de formation communes sur les territoires.

Développer les actions communes

Les problématiques partagées entre l'ANFH et le CNFPT conduisent à envisager le développement d'une offre conjointe pour y répondre. Plusieurs domaines seront concernés :

- Des formations « métier » pour répondre aux évolutions de certains métiers avec par exemple : la professionnalisation de la fonction RH ou achat, la mise en œuvre du DPC (développement professionnel continu) pour les professionnels de santé... ;
- Des formations de type « compétences-clé » et savoirs de base en direction des publics les plus fragiles, voire en situation d'illettrisme ;
- Des formations et des dispositifs d'accompagnement sur les thématiques RH et managériales partagées ;
- Des échanges et une coopération accentuée sur les partenariats en commun (CNSA, FI-PHFP...);
- Des actions de professionnalisation et d'échanges de pratiques en direction des personnels des deux structures ;
- Des actions partagées de sécurisation juridique.

Promouvoir l'innovation pédagogique et le soutien aux politiques RH auprès des adhérents

Dans le cadre de cette convention, l'ANFH et le CNFPT souhaitent partager la capitalisation de leurs expériences respectives autour de l'innovation en matière de formation et du soutien aux politiques RH et de formation. Cette capitalisation partagée pourra notamment se concrétiser par l'échange de savoirs ou de retours d'expériences, le partage de données et la mutualisation de moyens.

En ce sens, le CNFPT et l'ANFH travailleront ensemble autour de thématiques telles que :

- Les enjeux autour du développement et de l'accès aux nouvelles modalités de formation :
 - Les nouvelles modalités pédagogiques de formation digitale (e-learning, blended learning, moocs, ...) et leurs impacts sur les organisations, sur les agents et les parcours ;
 - Le développement d'actions de formation en situation de travail (nouvelles modalités pédagogiques) adaptées aux cadres d'intervention spécifiques de la fonction publique ;
- Le soutien aux politiques et réflexions RH des structures employeurs :
 - Problématiques de la qualité de vie au travail, de la prévention des risques professionnels ou de l'égalité professionnelle rencontrées dans les deux fonctions publiques ; de la seconde partie de carrière, du maintien dans l'emploi, des inaptitudes ;
 - Expertises d'usage et rôle des usagers dans la mise en place de formations ou dispositifs d'appui aux politiques RH ;
- Le développement d'études métiers ciblées dans le cadre des fonctions d'observation de l'ANFH et du CNFPT :
 - Autour des impacts du numérique sur les métiers ;
 - Autour des évolutions de métiers en cours (coordination, secteur de la personne âgée/personne handicapée, ...).
 - D'autres thématiques de capitalisation pourront être ciblées conjointement par les deux partenaires selon les projets et les besoins d'analyse partagés dans le cadre de cette convention.

<http://www.anfh.fr/actualites/l-anfh-et-le-cnftpt-formalisent-leur-cooperation-au-service-des-agents-des-fonctions-publiques>

5) REGARDS VERS LE PRIVE

- **La génération Z sait ce qu'elle veut**

Source *Les Echos*, 11 juin 2019, par Christiane Navas

Des changements vécus comme des opportunités, une qualité de vie indissociable du parcours professionnel, les entreprises doivent s'adapter aux attentes d'une génération Z qui casse les codes.

« L'époque où les entreprises choisissaient leurs salariés est révolue. Aujourd'hui, et avec la génération Z c'est encore plus vrai, ce sont les futurs salariés qui choisissent l'entreprise dans laquelle ils ont envie de travailler. C'est valable pour tous les métiers, quelle que soit la qualification », constate Stéphane Deroeux, fondateur de Welljob, groupe familial spécialisé dans l'intérim et les ressources humaines.

D'où l'importance croissante de la marque employeur face à des jeunes qui, avant de prendre une décision, échangent sur les réseaux sociaux avec de futurs collègues et consultent davantage les notes et avis sur l'entreprise, son fil d'actualité Facebook que son site institutionnel. *« La RSE, les efforts pour développer le bien-être au travail deviennent des atouts, estime le directeur général de Welljob, et pas seulement pour recruter mais aussi pour fidéliser, car le changement, perçu autrefois comme un risque, devient aujourd'hui source d'opportunités. »*

La RSE, les efforts pour développer le bien-être au travail deviennent des atouts.

Dans ce contexte, Sophia Antipolis tire son épingle du jeu. *« La technopole attire les compétences parce qu'il y a un bassin d'emploi dynamique avec des entreprises en développement, mais aussi parce que la qualité de vie, malgré les défaillances du système de transport, est inscrite dans l'ADN de l'écosystème et cela compte encore plus aujourd'hui pour les nouvelles générations. »*

Accélérer la transition numérique

Depuis Sophia Antipolis, où est installé le siège de son réseau de 52 agences en France, Welljob mise sur les outils digitaux pour ajuster sa stratégie à ces évolutions. Dans les prochaines semaines devrait commencer le déploiement en Ile-de-France, dans le cadre d'un partenariat avec la SNCF et la RATP, de bornes emploi interactives, avec écran tactile, accessibles dans les stations de métro et dans les gares, pour déposer des offres ou des demandes d'emploi et y répondre. *« Il faut se rapprocher des lieux de vie avec des outils d'aujourd'hui pour pouvoir toucher un public plus large »,* estime Stéphane Deroeux.

Le groupe a également développé une nouvelle plate-forme de recrutement entièrement dématérialisée. *« Notre objectif est, comme le propose Uber pour les déplacements, de permettre à un professionnel ou à un particulier d'embaucher quelqu'un, pour quelques heures ou pour une qualification précise, avec tous les documents nécessaires, de la notification de la mission à la validation du nombre d'heures jusqu'à l'émission d'une feuille de paie stockée dans un coffre-fort virtuel. »*

Cette plate-forme devrait être opérationnelle fin 2019. *« L'évolution de la législation permet aujourd'hui au secteur du recrutement de rattraper son retard en matière de transition numérique, l'intelligence artificielle va y contribuer encore davantage. C'est essentiel pour rester connecté avec une génération accro à son smartphone. »*

Par Christiane Navas

<https://www.lesechos.fr/thema/articles/la-generation-z-sait-ce-quelle-veut-1027990>

- **Trop de managers, trop de réunions : l'entreprise est devenue le « lieu de l'absurde »**

Source *Luxemburger Post*, par *Nadia Di Pillo*

Selon l'économiste français Nicolas Bouzou, connu pour son franc-parler, il est urgent de garantir l'autonomie des salariés et de redonner du sens à leur travail dans l'entreprise.

Pour sa réception de Nouvel an, la Fédil (Fédération des industriels luxembourgeois) a voulu marquer le coup en invitant Nicolas Bouzou, économiste et essayiste français né en 1976, défenseur acharné de la libre-entreprise, mais surtout connu pour son franc-parler et son regard critique sur le management « moderne » des grandes entreprises.

- **Nicolas Bouzou, avec la robotisation, la précarisation et l'intelligence artificielle, certains préconisent déjà la fin du travail. C'est une illusion ?**

Nous sommes entrés dans une mutation technologique, qui est celle du numérique, de la robotique et de l'intelligence artificielle, ce qu'on appelle la troisième révolution industrielle. A chaque période de mutation économique, la peur de la fin du travail resurgit.

C'est une constante de l'histoire économique. En réalité, on voit que la technologie et les grandes vagues d'innovation modifient les façons de travailler. Elles suppriment certaines tâches à l'intérieur des emplois et en font apparaître d'autres. Si certains métiers risquent de disparaître, d'autres peuvent apparaître.

- **Le travail ne meurt donc pas, il se transforme...**

Absolument, avec un grand défi au niveau des métiers existants : comment vont-ils évoluer dans le futur ? Le métier de journaliste existera toujours, mais il va sans doute évoluer, comme celui du médecin ou de l'avocat par ailleurs.

L'évolution se fera en fonction de l'avancée des nouvelles technologies. Ces technologies de la troisième révolution industrielle et notamment l'intelligence artificielle permettent surtout d'automatiser tout ce qui est « automatisable », ou mécanique, y compris d'ailleurs sur le plan intellectuel.

- **Quel rôle et quelles compétences alors pour le salarié dans l'entreprise de demain ?**

Les compétences dont il devra faire preuve dans l'entreprise, ce sont celles qui différencient les individus de la technologie, c'est-à-dire celles qui tiennent compte de la tête, du coeur et de la main. La main, parce qu'il faudra toujours savoir faire des choses techniques, écrire un article quand on est journaliste, remplacer un robinet quand on est plombier.

La tête, parce qu'il n'y a que les humains qui peuvent résoudre des problèmes inattendus. Et puis le coeur: on va de plus en plus demander aux salariés d'avoir des interactions sociales, que ce soit dans le domaine de l'éducation, de la santé, des professions du droit ou dans le commerce.

On va moins leur demander de respecter des « process », mais plutôt de faire preuve d'initiative, d'empathie, de rigueur, de créativité et de capacité à résoudre les problèmes qui arrivent de manière aléatoire et inattendue.

- **On nous promet aussi la fin du travail pénible...**

La part des métiers pénibles a énormément diminué depuis 150 ans grâce à la technologie. On considère qu'au début du XXe siècle, 80 % des métiers étaient pénibles, aujourd'hui le taux se situe autour de 15 %.

La robotisation va permettre aux sociétés de baisser encore un peu les tâches trop pénibles ; dans les entreprises de service, par exemple, elle pourra réduire tout ce qui embête les salariés comme les process, les reporting, les tâches très répétitives.

- **La robotisation risque toutefois de frapper de plein fouet les travailleurs les plus vulnérables de notre société...**

Ce n'est pas tout à fait vrai. Les salariés qui sont le plus touchés, ce sont ceux qui font partie de la fameuse classe moyenne. On le voit très bien dans les pays anglo-saxons et aux Etats-Unis en particulier. Les technologies et la mondialisation concernent plutôt les classes moyennes inférieures, les salariés qui travaillent dans les usines par exemple ou certains métiers de services.

Les métiers faiblement valorisés comme le serveur de restaurant ou les éboueurs ne sont pas menacés. Le vrai enjeu, c'est plutôt l'attaque de la technologie et de la mondialisation contre les classes moyennes. Au fond, si je voulais faire une analogie avec ce qui se passe dans mon pays, ce sont les gilets jaunes qui sont un peu visés et qui sont au cœur du malaise, plus que les personnes qui ont des métiers très faiblement qualifiés ou qui ont vraiment très peu d'argent.

- **La solution passe donc par une période de réapprentissage ?**

Exactement, et cela représente une immense difficulté politique, parce que former les salariés ne se fait pas du jour au lendemain. Or, nos sociétés veulent des résultats rapides. Les gilets jaunes ne veulent pas des solutions pour 2030 ou 2040, mais pour demain ou la fin du mois en tout cas.

Nos démocraties ont donc un immense défi, elles doivent investir énormément d'argent dans la formation professionnelle pour pouvoir apporter des solutions.

- **Dans votre dernier ouvrage, vous dites aussi que le management tel qu'il est pratiqué dans la plupart des entreprises n'est plus adapté à l'économie. Pourquoi ?**

Le problème, c'est que bien souvent les managers et les chefs sont mal choisis dans les entreprises. Très souvent, le manager n'est pas perçu comme une compétence, mais comme une promotion. Cette situation est catastrophique !

Ce n'est pas parce que quelqu'un est un bon journaliste, un bon enseignant, qu'il va devenir un bon directeur de rédaction ou un bon directeur d'établissement. C'est absurde, ce ne sont pas les mêmes compétences.

- **Que faire ?**

Il faut bien sûr que le manager possède des compétences techniques, c'est absolument nécessaire, mais il faut que celui-ci possède avant tout des compétences managériales, de leadership, une capacité à entraîner les autres, à aider les autres. Le manager doit être quelqu'un qui lève des contraintes.

Or la plupart des managers n'ont aucune capacité de leadership, n'ont pas envie d'être une ressource et ils mettent donc des contraintes au lieu de les lever. Quand les entreprises ne choisissent pas les bons managers, cela donne des petits chefs qui vont faire de l'autoritarisme et donc l'inverse de l'autorité.

La bonne autorité, c'est celle qui montre le chemin et qui tire les gens vers le haut. Malheureusement, cela devient très rare dans les entreprises et le drame, c'est que la part des salariés démotivés est en train d'exploser.

- **Mais ces compétences ne sont pas si faciles à trouver...**

Elles sont là, mais il faut faire le bon choix. Il y a aujourd'hui beaucoup trop de managers dans les entreprises, pour la simple raison qu'on a tendance à considérer qu'un salarié qui a réussi techniquement doit être manager.

Du coup on nomme plein de gens manager. Cela n'a pas de sens! Il faut bien sûr des managers, des chefs, mais aujourd'hui il y a en beaucoup trop dans les grandes entreprises, les grandes banques, etc...

- **Que préconisez-vous ?**

Il faut par exemple revaloriser le rôle des directions des ressources humaines, qui ont été un peu dépossédées ces dernières années. On a par exemple fait monter d'autres types de postes comme les « chief happiness officer », quelque chose de complètement absurde.

Ce qui est important, ce sont les bonnes conditions de travail, la lutte contre la pénibilité. En revanche, jamais un salarié n'a quitté une entreprise parce qu'il n'y avait pas de babyfoot ! Il y a parfois des problèmes de motivation dans les entreprises et celles-ci apportent des réponses qui ne sont pas du tout adaptées.

En fait les salariés veulent de bons salaires, de l'autonomie et du sens et on leur donne du babyfoot et des cours de yoga ! Il faut sortir de cette notion de bonheur, car le rôle de l'entreprise n'est pas d'apporter le bonheur. Le rôle de l'entreprise, c'est d'apporter de l'épanouissement au travail, ce qui est complètement différent.

- **Il y a donc selon vous une crise de sens aujourd'hui au cœur des entreprises ?**

La question du sens est très importante. Les salariés des pays développés veulent savoir pourquoi ils travaillent. Surtout les jeunes salariés veulent trouver un sens à leur travail. Et c'est aux entreprises et à leurs managers de leur montrer le sens du travail et d'expliquer le projet de l'entreprise.

- **Si on se projette de nouveau vers l'avenir, pensez-vous que la robotisation va entraîner une réduction progressive du temps de travail ?**

Je ne pense pas que nous travaillerons moins, mais il faudra faire en sorte que les salariés puissent travailler mieux. Nous serons certainement plus connectés, la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle va s'effacer peu à peu, c'est inéluctable. En revanche, il faudra donner plus d'autonomie aux collaborateurs, faire en sorte qu'ils aient des conditions de travail moins stressantes. Il faut que les technologies nous aident à travailler différemment.

- **Finalement, quel avenir pour le dialogue social ?**

Il faut conserver et préserver cela, c'est très important. Sans dialogue social, on ne peut pas avancer de façon constructive sur des sujets décisifs comme le télétravail ou le temps du travail. Je suis persuadé que les partenaires sociaux auront un rôle déterminant à jouer ces prochaines années.

<https://www.wort.lu/fr/economie/trop-de-managers-trop-de-reunions-l-entreprise-est-devenue-le-lieu-de-l-absurde-5c4eb26cda2cc1784e33c8bc>

► LE TELETRAVAIL

- [Les télétravailleurs sont plus efficaces que les employés de bureau](#)

Source <http://www.influencia.net/fr/actualites/media-com,etudes,teletravailleurs-sont-plus-efficaces-que-employes-bureau,8960.html>

Pour accroître votre productivité et combler les attentes de vos salariés, une solution existe : le télétravail.

Beaucoup en rêvent mais leurs employeurs sont encore réticents à leur lâcher la bride. 61% des Français souhaiteraient télétravailler, selon les chiffres officiels du [Ministère du Travail](#), mais à peine 17% d'entre eux peuvent goûter aux joies du *home office*. En effet, le pourcentage de télétravailleurs serait compris entre 8% et 17,7% si l'on en croit les données rassemblées par l'[Observatoire du télétravail](#).

Ce chiffre est inférieur à la moyenne européenne qui approche 20%. En Scandinavie, ce taux atteint 30% voire même 35%. Les entreprises auraient pourtant tout intérêt à permettre à leurs collaborateurs de rester à leur domicile ou de se rendre dans un espace de *coworking* au lieu de les contraindre à aller au bureau tous les jours.

Combattre les idées reçues

La grogne monte... Entre 2008 et 2014, le nombre de salariés américains qui se plaignaient de ne pas pouvoir se concentrer sur leur lieu de travail a augmenté de 18%, selon une étude publiée par la [Harvard Business Review](#). 74% des employés se disent plus préoccupés par leur intimité au bureau qu'il y a dix ans. Et à peine plus de la moitié des personnes interrogées (55%) affirment pouvoir travailler en groupe sans être interrompues. Dans le monde, les Français, les Belges, les Allemands et les Espagnols sont ceux qui sont les plus mécontents.

Longtemps présentés comme une véritable panacée, les *open spaces* cacheraient de gros défauts. Contraindre les salariés à se côtoyer n'améliorerait aucunement leur créativité ni leur communication, si l'on en croit une étude publiée par la revue [Philosophical Transactions of the Royal Society](#). 65% des employés pensent même que le [télétravail leur permettrait d'accroître leur productivité](#). 86% des 2060 personnes interrogées par la compagnie américaine **SuperPayroll** préfèrent travailler seul. Les collègues bruyants (61%) et les réunions de dernière minute (40%) troublent tout particulièrement le quotidien des salariés. Ces soucis représentent un véritable manque à gagner pour les entreprises.

Des retombées sonnantes et trébuchantes

Une [enquête de Regus](#), spécialisé dans les espaces de travail flexibles avec près de 3000 centres d'affaires situés dans 900 villes réparties dans 120 pays, montre que le travail à domicile et le *coworking* permettraient de rapporter jusqu'à 123 milliards d'euros en France d'ici à 2030.

Près de 100 millions d'heures de travail seraient notamment économisées en temps de

déplacement et les rejets de gaz seraient réduits de 7 millions de tonnes par an. D'importants gains de productivité seraient également trouvés grâce au travail partagé qui pourrait représenter entre 10,9 et 11,5% des emplois dans l'hexagone d'ici à 2030.

Dix fois plus d'espaces de coworking en cinq ans

Le nombre d'espace de *coworking*, dans lesquels les indépendants ou les employés passent une partie de leur temps à travailler en toute indépendance, a plus que décuplé en cinq ans. La France compte aujourd'hui 728 de ces lieux dont 218 en Ile-de-France, selon la [Carte du coworking](#). Ce nombre est encore appelé à se développer surtout dans des zones comme la Bretagne, la Picardie, le Poitou-Charente ou les Champagne-Ardennes qui n'abritent qu'un seul et unique espace de ce type.

Une étude sur le cotravail, effectuée aux Etats-Unis par **Emergent Research**, montre que ces lieux séduisent une clientèle très large. Moins de la moitié des *coworkers* (45%) sont des travailleurs indépendants. [Les chefs d'entreprise et les salariés](#) représentent la majorité des habitués de ces centres. Les *coworkers* sont malgré tout plutôt jeunes (78% ont moins de 40 ans), bien éduqués (75% possèdent au minimum un niveau bac+4) et masculins (aux deux-tiers). Les professionnels travaillant pour la Toile sont très représentés (44%), tout comme les spécialistes des RP et du marketing (13%). Le télétravail devrait toutefois toucher de plus en plus de métiers différents. Les employeurs qui vont continuer de refuser de permettre à leurs collaborateurs d'avoir recours au *home office* pourraient avoir du mal, à terme, à conserver leurs salariés et à recruter de nouveaux talents. Nager à contre-courant se termine souvent par une noyade...

6) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA

- [Recensement biométrique des fonctionnaires au Niger](#)

Source Acteurs publics, 25 juin 2019

L'opération, qui va durer quatre mois, sera pilotée par le ministère du Budget et vise à débusquer les travailleurs fictifs des administrations. Le recensement englobera dans une seconde étape les étudiants boursiers, les retraités et les bénéficiaires des aides sociales de l'État.

Une grande opération de recensement biométrique des fonctionnaires est en cours au Niger depuis le 19 juin dernier et devrait se poursuivre jusqu'en octobre. Elle est organisée par le ministère du Budget avec l'appui technique de Supertech Limited, une firme ghanéenne spécialisée dans la collecte et la conservation des données.

Un communiqué du Conseil des ministres révèle que le recensement des fonctionnaires va coûter un peu plus de 4 millions d'euros. Le même genre d'inventaire va concerner, dans une seconde étape, étalée sur quatorze mois, une population de 500 000 individus, englobant les étudiants boursiers, les retraités et les bénéficiaires des aides sociales de l'État.

"Cette opération vise à améliorer l'efficacité de la gestion des dépenses publiques", a justifié le ministre nigérien délégué au Budget, Ahmat Jidoud. De son côté, Rékiatou Christelle Kaffa-Jackou, ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, a fait savoir qu'une fois le recensement réalisé, ses services auront des informations exhaustives sur l'identité de tous ceux qui perçoivent un salaire de la part de l'État.

Nouvelle base de données

Elle a rappelé par ailleurs que l'opération fait partie du Projet de capacité et de performance du secteur public pour la prestation de services (PCDS), financé depuis 2014 par la Banque mondiale et qui vise à consolider la crédibilité et l'efficacité des institutions publiques.

Du point de vue des effectifs, le recensement biométrique va aboutir à la mise en place d'une nouvelle base de données qui sera comparée aux fichiers actuellement exploités par le ministère de la Fonction publique. *“Cela servira à détecter toutes sortes d'irrégularités, comme c'est le cas pour les doublons et les fonctionnaires fantômes”*, a indiqué le responsable du projet, Abdoul Razak Abani.

Comme beaucoup d'États africains, le Niger est confronté à des problèmes de sureffectifs dans la fonction publique, qui consomme à peu près 60 % du budget de l'État. À de nombreuses reprises, l'État a engagé des actions d'inventaire et de contrôle physique des personnels, qui n'ont pas porté leurs fruits.

Une enquête réalisée en 2016 par un organe gouvernemental de lutte contre la corruption, dans le secteur de l'éducation nationale, a révélé la présence de 2 565 enseignants fictifs qui coûtaient à l'État 4 millions d'euros mensuellement. 1 917 n'étaient pas visibles sur les listes officielles d'émargement et 648 y figuraient deux ou trois fois. Le gouvernement a accusé des fonctionnaires d'avoir gonflé les fichiers des professeurs contractuels, pour détourner l'argent public.

Ponction de 10 % sur les salaires

La croissance exponentielle de la masse salariale dans le secteur public nigérian a battu des records entre 2011 et 2013. Son volume est passé de 153 à 297 millions d'euros. Le Premier ministre de l'époque, Brigi Rafaini, avait déjà pensé à la nécessité de conduire un recensement. Il avait notamment ordonné l'installation de pointeuses dans les administrations.

Il y a trois ans, les autorités ont pris une mesure plus radicale. Elles ont ponctionné de 10 % les salaires, provoquant une réaction vive des syndicats de la fonction publique.

Pendant plusieurs mois, la même année, le gouvernement n'a pas non plus été en mesure de payer les enseignants contractuels et les enseignants chercheurs. Des retards dans l'attribution des bourses et des pensions de retraite se sont également produits, de manière récurrente.

En décidant d'utiliser le recensement biométrique pour colmater les trous dans son budget, l'État nigérian suit l'exemple de certains de ses voisins. Cette opération a permis aux autorités burkinabés de démasquer 6 250 agents fictifs en 2012. La même année, le Tchad en avait répertorié 4 909.

Samia Lokmane-Khelil

- [Le Sénégal va dématérialiser 700 procédures administratives](#)

Source Acteurs publics, 2/07/2019

L'opération, qui s'achèvera en 2025, est conduite par l'Agence de l'informatique de l'État, qui a réalisé, depuis quelques années, plusieurs autres projets de numérisation, pour l'état civil, les documents de transport, les permis de construire et l'e-fiscalité.

Le Sénégal prévoit de dématérialiser 700 procédures administratives d'ici six ans. Ce vaste chantier a été confié par le gouvernement à l'Agence de l'informatique de l'État (ADIE), un établissement rattaché au ministère de la Promotion des investissements, du Partenariat et du Développement des télé-services de l'État et qui se charge, depuis sa création en 2004, d'accompagner sur le plan technique les projets de transformation numérique dans le secteur public.

“Nous devons mutualiser nos efforts afin de réaliser les objectifs de l'e-gouvernement et construire une administration accessible, efficace, sécurisée et au service des citoyens et des entreprises”, a indiqué Cheikh Bakhom, directeur général de l'ADIE, au cours d'une rencontre-bilan sur les progrès réalisés en matière de dématérialisation administrative.

La numérisation des services publics dans le pays entre dans le cadre de la réalisation du projet Sénégal numérique, lancé en 2016. Dix ans plus tôt, les autorités ont ouvert le portail www.servicepublic.gouv.sn pour permettre aux usagers d'accéder à l'information administrative.

Depuis 2014, ce site comporte plusieurs espaces de téléprocédures, dans le domaine de l'état-civil (15 millions de documents numérisés), de la justice, de l'éducation, de l'emploi, de la santé, des transports, de la fiscalité, des douanes, de l'investissement et de la propriété foncière. Selon Cheikh Bakhom, 100 prestations ont été dématérialisées et 50 sont en cours de numérisation.

Un nouveau câble sous-marin

Parmi les toutes nouvelles démarches en ligne, figurent les demandes d'emploi dans la fonction publique et l'inscription au concours d'entrée à l'École nationale d'administration. Le gouvernement a également mis en place, avec l'aide de l'ADIE, une plate-forme baptisée téléDac, pour l'obtention en ligne des permis de construire. Environ une dizaine de préfectures (sur 14) est concernée.

L'Agence s'est chargée en outre de la numérisation des documents de transport (permis de conduire et cartes grises). L'opération a été lancée en août 2018, par le Président sénégalais, Macky Sall. Le chef de l'État avait alors estimé qu'il fallait accélérer pour réaliser la transition numérique et améliorer, par ce moyen, la qualité du service public. Il a exprimé les mêmes attentes au lendemain de sa réélection à la tête du pays, en avril dernier, estimant que *“l'administration (devait) épouser les réalités de son temps”*.

Pour permettre à l'ensemble des usagers d'avoir accès aux services administratifs en ligne, Macky Sall a promis de renforcer le niveau de la pénétration Internet dans le pays. Il est prévu en effet que le Sénégal soit connecté à un nouveau câble sous-marin. Le gouvernement prévoit aussi de mettre sur le marché, d'ici deux ans, 100 gigabits supplémentaires dans la bande passante internationale.

Accès gratuit à Internet

Reste le problème du coût de l'Internet. Un rapport de la Banque mondiale publié il y a deux ans avait mis en évidence la cherté des forfaits de téléphonie mobile (9 millions d'utilisateurs). Le même constat a été établi par l'Union internationale des télécommunications (UIT), qui a classé, en 2015, le Sénégal à la 150e place sur 181 pays, en se basant sur les coûts d'accès aux TIC par rapport au revenu national brut par habitant.

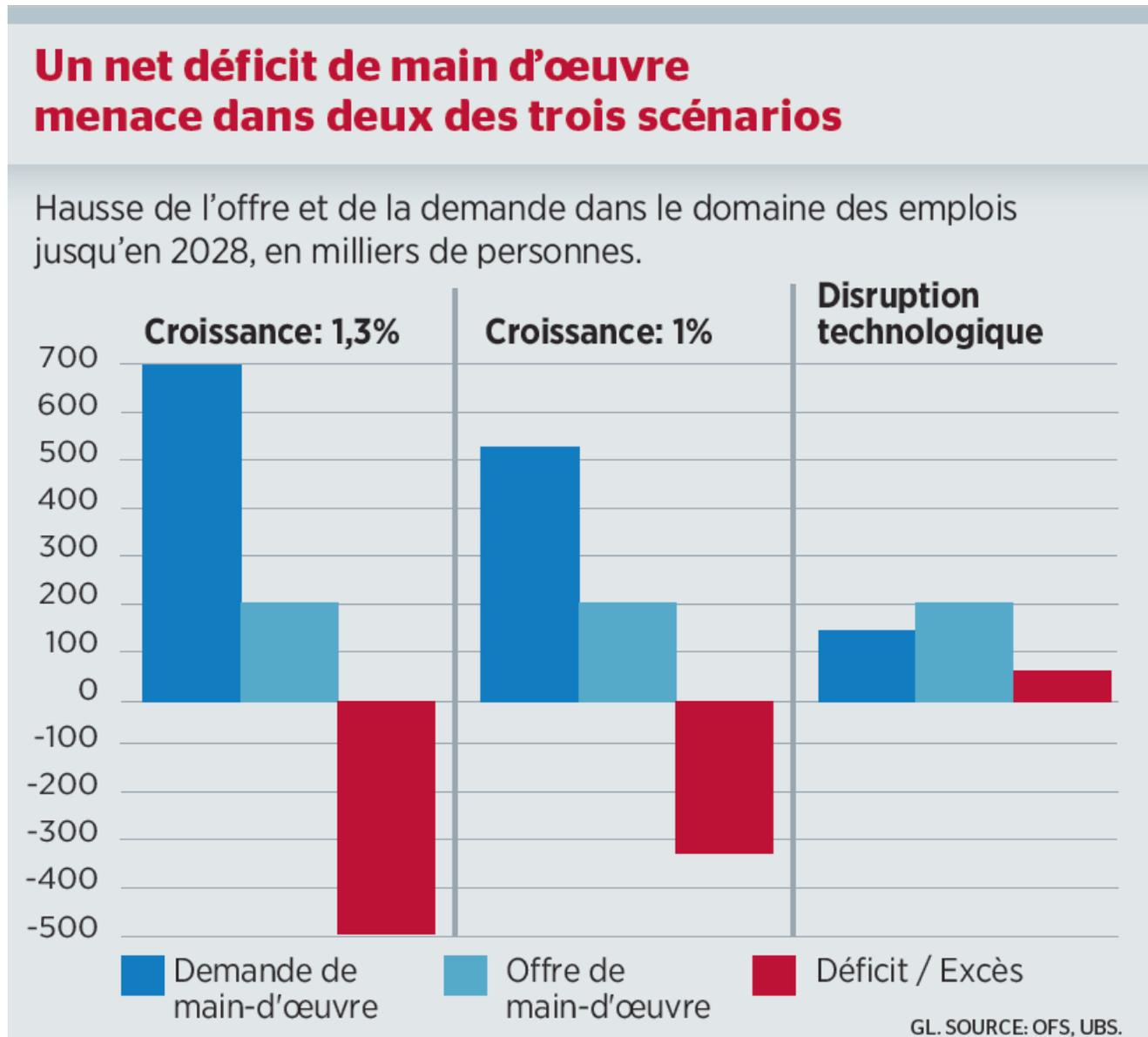
Selon le directeur de l'ADIE, des solutions comme la mise en place de plates-formes gratuites d'Internet outdoor doivent être envisagées. Des associations de consommateurs dans le pays réclament pour leur part que les citoyens pauvres puissent accéder à Internet gratuitement, afin de bénéficier de certains services en ligne.

Samia Lokmane-Kheilil

- [L'économie suisse pourrait bientôt manquer de bras](https://www.tdg.ch/)

Source <https://www.tdg.ch/>

Une étude d'UBS prévoit qu'il pourrait manquer plus de 300 000 travailleurs en Suisse d'ici à 2028



Attention, une pénurie de main-d'œuvre est à redouter en Suisse. Une récente étude d'[UBS](https://www.ubs.com) livre des chiffres édifiants sur l'évolution attendue ces dix prochaines années. Alors que l'économie devrait créer près de 530 000 postes de travail, seules 200 000 personnes vont débarquer sur le marché de l'emploi dans le pays. Un déficit de 330 000 travailleurs qu'il faudra combler.

Les principales pistes ? Assouplissement de l'âge de la retraite, meilleure utilisation des personnes pointant au chômage, moins de travail à temps partiel et une (petite) touche d'immigration.

Besoin d'hommes

Le scénario privilégié par Alessandro Bee et Veronica Weisser, les auteurs de l'étude, table sur une progression de 1% de l'emploi par an, soit le rythme observé depuis 1960. Ils prévoient qu'un grand nombre de postes seront créés dans des domaines où les femmes sont aujourd'hui largement majoritaires : santé, soins à la personne ou encore éducation. Comme le taux de participation des femmes n'est plus extensible dans ces professions, un changement de paradigme s'impose : les hommes devront de plus en plus occuper «les professions féminines». Une piste intéressante.

À l'inverse, l'industrie, le secteur financier ou encore le commerce font face à un autre défi. Les auteurs estiment qu'il ne s'agira «pas tant de savoir où ils vont recruter la main-d'œuvre de demain, mais plutôt comment ils souhaitent former leurs collaborateurs actuels aux défis technologiques futurs.» Ces secteurs sont concernés en premier chef par l'automatisation et la numérisation qui pèse sur l'emploi. Bref, besoin de formation continue.

Un concept formation qui concerne aussi les personnes au chômage, dont le profil ne correspond souvent plus aux emplois créés. Il faudra alors s'adapter.

La question du travail à temps partiel est aussi évoquée. Les femmes le privilégient beaucoup plus à Genève, Zurich ou Lugano que dans les pays nordiques. Ce n'est pas un hasard. Ces pays encouragent « les femmes à concilier leur famille et leur vie professionnelle», offrant par exemple plus de possibilités de garde pour leur progéniture. Ce modèle doit être suivi pour les inciter à privilégier leur carrière.

Délicate immigration

Pour combler le manque de bras, la Suisse a historiquement misé sur l'immigration. L'avenir s'annonce plus délicat. Les auteurs notent qu'une immigration élevée se heurte «à une forte résistance politique et sociale; elle met donc en péril la libre circulation et l'accès au marché européen». Comme le chômage baisse en Europe, il n'est par ailleurs pas certain que la Suisse arrive à attirer un grand nombre d'immigrés qualifiés sur le long terme. Un chouia d'immigration, donc.

Pour finir, il conviendrait aussi d'assouplir l'âge de la retraite dans les secteurs qui manquent de main-d'œuvre. « Il n'existe pas de recette miracle, soulignent les auteurs. Mais avec une stratégie qui regroupe tous ces instruments, les entreprises peuvent trouver des collaborateurs, même au sein d'une société vieillissante.»

Deux autres scénarios sont également évoqués (voir graphique). Dans le plus extrême, celui d'une «disruption» technologique majeure, la conclusion est inverse: il y aurait trop de bras à disposition d'ici à 2028. Ou quand la machine remplace l'humain.

<https://www.tdg.ch/economie/economie-suisse-pourrait-bientot-manquer-bras/story/22149651>

BIBLIOGRAPHIE :

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

(ctrl+clic droit pour suivre le lien) :

NOUVEAUTÉ !

Guide RH publiés par la DGAFP

Juin 2019

Les dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'Etat –

La transformation des administrations publiques est indispensable pour adapter l'action des services de l'État aux besoins des usagers et des territoires.

Ces évolutions se traduisent par des réorganisations pouvant entraîner, pour les agents publics, des mobilités fonctionnelles ou géographiques au sein des trois fonctions publiques voire donner lieu à des projets personnels de reconversion dans le secteur privé.

À cet effet, plusieurs dispositifs indemnitaires permettent d'accompagner ces mobilités : la prime de restructuration de service, le complément indemnitaire d'accompagnement et l'indemnité de départ volontaire.

Ce guide présente leurs modalités pratiques d'application.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/dispositifs-daccompagnement-indemnitaires-des-restructurations-dans-services-de-letat>

- Les dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'Etat
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/dispositifs-daccompagnement-indemnitaires-des-restructurations-dans-services-de-letat>
- [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>