



Statut général et dialogue social
Statuts particuliers
Recrutement et formation
Carrières et parcours professionnels
Rémunérations, temps de travail et retraite
Politiques sociales
Encadrement supérieur
Agents contractuels de droit public
Légistique et procédure contentieuse
Transformation publique

VIGIE

Octobre 2019
n° 116

Rechercher

Archives



L'ACTUALITÉ JURIDIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR LA DGAFP

EDITO

Les 4èmes rencontres du colloque VIGIE



Les 4^{èmes} rencontres du colloque VIGIE, qui se sont tenues cette année le 4 novembre, ont porté sur la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique et plus précisément sur le nouveau cadre de gestion des ressources humaines.

VIGIE a eu la chance cette année d'accueillir le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics dont l'intervention a rappelé aux administrations de l'Etat les enjeux de la réforme de la loi de transformation de la fonction publique qu'il a portée au Parlement et les attendus de sa mise en œuvre.

Les trois tables rondes qui ont suivi l'intervention du secrétaire d'Etat ont été ciblées sur trois grands pans de la réforme de la fonction publique, à savoir la rénovation du dialogue social, les nouveaux leviers managériaux, notamment en matière de recrutement, et les mesures d'accompagnement aux mobilités et aux changements. Ces tables rondes ont permis aux bureaux de la DGAFP de pouvoir donner des éclairages utiles sur la mise en œuvre de nombreuses dispositions de la loi et d'indiquer l'état d'avancement des travaux réglementaires en cours, souvent nécessaires sur ces sujets.

Trois DRH de grandes administrations de l'Etat ont apporté leur regard de praticiens des ressources humaines et se sont ainsi exprimées sur leur appropriation de la loi de transformation de la fonction publique en mentionnant les particularismes propres à chacun de leurs ministères.

Nous avons eu également le plaisir de recevoir Vincent Daumas, maître des requêtes au Conseil d'Etat, qui, en tant que rapporteur de la 3^{ème} chambre de la section du contentieux, nous a donné un éclairage vivant et percutant sur quelques grandes jurisprudences de l'année en matière de fonction publique.

L'ensemble du colloque sera disponible en ligne très prochainement sur le portail de la fonction publique : www.fonction-publique.gouv.fr

Les 4^{èmes} rencontres ont été un grand succès, notamment grâce à notre lectorat de plus en plus nombreux et diversifié.

Merci à vous.

La rédaction

SOMMAIRE

Statut général et dialogue social

◆ Liste des emplois du ministère des Armées soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts ◆ Procédure de recueil des signalements émis par les agents dans le cadre d'une procédure d'alerte : direction générale de l'aviation civile ◆ Représentation des fonctionnaires territoriaux n'ayant pas la qualité de sapeur-pompier au sein des commissions administratives et techniques des services d'incendie et de secours ◆ Les principaux apports de la loi de transformation de la fonction publique ◆ Les chiffres du futur rapport annuel 2019 sur l'état de la fonction publique ◆ Publication du baromètre 2019 des ressources humaines de la fonction publique territoriale

Statuts particuliers

◆ Création de l'institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) ◆ Modification de la structuration de la filière de surveillance de l'administration pénitentiaire

Recrutement et formation

◆ Suppression de l'accès à certains corps enseignants par liste d'aptitude ◆ La gratuité de l'enseignement supérieur public ne fait pas obstacle à la perception de droits d'inscription pour autant que ceux-ci restent modiques ◆ Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation propose de revoir ses concours de recrutement de cadres

Carrières et parcours professionnels

◆ Les critères supplémentaires établis pour départager les demandes de mutation des enseignants du second degré ne sauraient aboutir à un nombre de points dépassant celui totalisé en fonction des critères prioritaires ◆ Un nouvel outil d'orientation pour construire son parcours professionnel ◆ Edition 2018 du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ◆ Les ministères de la Transition écologique et solidaire et de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités territoriales signent un accord sur l'égalité professionnelle ◆ Le Label Diversité, remis à onze nouvelles administrations publiques, fête ses dix ans

Rémunérations, temps de travail et retraite

◆ Prolongation en 2019 de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ◆ Revalorisation des indemnités de mission pour les agents publics de l'Etat ◆ Modification des règles de renouvellement des mandats des membres du conseil d'administration de l'Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique ◆ Renforcement de l'attractivité des postes de directeurs départementaux au sein des agences régionales de santé ◆ Le calcul de l'ancienneté d'un travailleur à temps partiel dont l'activité est organisée sur certains mois de l'année doit prendre en compte les périodes non travaillées ◆ Des parents d'enfants handicapés peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite sans considération de l'âge de leur enfant ◆ Une mesure rétroactive d'uniformisation de l'âge de départ normal à la retraite au niveau de celui des personnes de la catégorie antérieurement défavorisée est contraire au droit européen ◆ L'article R. 35 du Code des pensions civiles et militaires de retraite méconnaît le principe d'égalité de traitement des agents publics en excluant du bénéfice de la liquidation anticipée de retraite certains agents ayant accompli des services classés en « catégorie active » ◆ Une même activité exercée successivement par un maître de conférences post-doctoral dans deux Universités relevant d'Etats membres distincts ne peut donner lieu à une reprise partielle d'activité ◆ Webinaire sur le thème du télétravail ◆ Parution des résultats du baromètre « bien-être au travail » 2019 ◆ La Cour des comptes recommande le réexamen du périmètre des métiers relevant des « catégories actives » ◆ L'INSEE publie une note statistique sur les salaires dans la fonction publique hospitalière

Politiques sociales

◆ Publication du rapport relatif à la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail dans la fonction publique

Encadrement supérieur

- ◆ L'Union des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts formule des propositions pour réformer la haute fonction publique

Agents contractuels de droit public

- ◆ Un travailleur à temps partiel peut soulever une apparence de discrimination ◆ Le Conseil d'Etat juge pour la première fois qu'un agent contractuel de l'Etat employé pendant plus de six ans dans les mêmes fonctions auprès de différents employeurs peut obtenir un CDI s'il est prouvé un lien entre les relations de travail, conférant à ces employeurs une unicité ◆ Etat des lieux statistique du recours aux contractuels dans la fonction publique territoriale

Légistique et procédure contentieuse

- ◆ La clôture immédiate de l'instruction prend effet à compter de l'heure de l'émission de l'avis d'audience ◆ Publication d'un guide pratique de la publication en ligne et de la réutilisation des données publiques / CADA et CNIL

Transformation publique

- ◆ La direction interministérielle du numérique est créée et ses relations avec les directions ministérielles du numérique sont définies ◆ Lancement des appels à projets du fonds d'innovation RH, du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail et du fonds en faveur de l'égalité professionnelle ◆ Les cabinets ministériels peuvent compter un collaborateur supplémentaire ◆ L'intelligence artificielle au service de la transformation des métiers publics ◆ Publication d'un guide RH à destination des préfigurateurs chargés de la création des secrétariats généraux communs ◆ Publication d'une étude du Conseil d'Etat sur l'expérimentation ◆ Le projet annuel de performances du programme 148 « Fonction publique » est désormais consultable en ligne ◆ Des ateliers de travail pour que les agents publics de l'Etat formalisent des propositions, à la suite de la consultation du Gouvernement « Simplifions ensemble » ◆ Publication des résultats de l'Observatoire de la qualité des services publics numériques

STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL



Liste des emplois du ministère des Armées soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts

Le décret n°2016-1967 du 28 septembre 2016, pris en application de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit une obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Cette obligation s'applique aux agents occupant des emplois ou des fonctions dont la nature est susceptible de faire naître un conflit d'intérêts. Ce décret fixe par ailleurs le contenu de la déclaration d'intérêts et précise les modalités de transmission, de mise à jour, de consultation, de conservation au dossier de l'agent et de destruction de cette déclaration d'intérêts.

Dans la fonction publique de l'Etat, en sus des emplois listés par le décret n° 2016-1967, **une liste d'emplois emportant compétence pour prendre certaines décisions** (marchés publics, délivrance d'un agrément ou d'une autorisation, etc.), **est établie par arrêté ministériel**. Pour les agents concernés, les obligations de transmission prennent effet à compter de la date de publication de chaque arrêté. **Un arrêté du 10 octobre 2019 fixe la liste des emplois relevant du ministère des Armées qui sont soumis à cette obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts.**

Références

- [Arrêté du 10 octobre 2019 fixant la liste des emplois relevant du ministère des armées soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 2 du décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#)



Procédure de recueil des signalements émis par les agents dans le cadre d'une procédure d'alerte : direction générale de l'aviation civile

En application du paragraphe III de l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte ([Vigie n° 91 - Mai 2017](#)), en vigueur au 1^{er} janvier 2018, précise, pour le secteur public, les modalités de recueil des signalements d'un crime ou d'un délit, d'une violation grave et manifeste d'un engagement international, d'une loi ou d'un règlement ou encore d'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général.

Un arrêté du 12 septembre 2019 détaille la procédure de recueil des signalements internes d'alerte au sein du ministère de la Transition écologique et solidaire et du ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités territoriales ([Vigie n°115 – septembre 2019](#)). **Il ne s'applique toutefois pas aux agents affectés à la direction générale**

de l'aviation civile (DGAC). Aussi, un **arrêté du 20 septembre 2019 précise la procédure applicable au sein de cette direction**.

Ainsi que le décret du 19 avril 2017 en donne la possibilité, **le référent déontologue exerce également les fonctions de référent alerte**.

Le signalement peut être directement adressé au référent alerte. L'arrêté prévoit les modalités de cet envoi, afin notamment qu'il remplisse certaines conditions de confidentialité. Le signalement peut être également adressé à un supérieur hiérarchique, lequel doit alors le transmettre au référent alerte, sauf opposition expresse et préalable de l'auteur du signalement.

A titre exceptionnel, un signalement anonyme est recevable lorsque la gravité des faits est établie et que les éléments

transmis sont suffisamment détaillés.

Le référent est tenu à une stricte obligation de confidentialité. Sauf dans le cas où le signalement impose la saisine de

l'autorité judiciaire, les éléments du signalement ne peuvent être communiqués aux services compétents de la DGAC pour qu'il soit remédié à la situation signalée qu'avec l'autorisation expresse de l'auteur.

Références

- *Arrêté du 20 septembre 2019 portant désignation du référent alerte de la DGAC et description de la procédure de recueil des signalements dans un cadre professionnel*
- *Arrêté du 12 août 2019 relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales*
- *Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat*
- *Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique*



Représentation des fonctionnaires territoriaux n'ayant pas la qualité de sapeur-pompier au sein des commissions administratives et techniques des services d'incendie et de secours

La loi n°2019-286 du 8 avril 2019 prévoit que la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours **comprend désormais des fonctionnaires territoriaux n'ayant pas la qualité de sapeur-pompier.**

Le décret n°2019-1121 du 31 octobre 2019 adapte les dispositions du code général des collectivités territoriales (CGCT) afin de prendre en compte les dispositions de la loi du 8 avril 2019. Sont ainsi modifiés les articles R.1424-12, R.1424-15 et R.1424-18, qui concernent respectivement les

règles relatives à l'élection des membres de la commission, à leur suppléance et à la composition de la commission.

Ainsi, la composition des commissions administratives et techniques sera modifiée à compter de leur prochain renouvellement pour que se trouvent parmi ses membres, en plus du directeur du SDIS, de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et du médecin chef du service de santé, deux représentants des fonctionnaires territoriaux n'ayant pas la qualité de sapeur-pompier.

Références

- *Décret n° 2019-1121 du 31 octobre 2019 relatif à la représentation des personnels administratifs, techniques et spécialisés au sein des commissions administratives et techniques des services d'incendie et de secours*
- *Loi n° 2019-286 du 8 avril 2019 relative à la représentation des personnels administratifs, techniques et spécialisés au sein des conseils d'administration des services départementaux d'incendie et de secours*



LU DANS...

Les principaux apports de la loi de transformation de la fonction publique

Le n° 2274 de la Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales et le n° 7-8 de la revue Informations administratives et juridiques (juillet-août 2019) consacrent chacun un dossier sur les apports de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le **nouveau cadre du dialogue social** est présenté, avec la rénovation de ses instances et les nouveaux outils offerts aux employeurs publics, comme le rapport social unique ou les lignes directrices de gestion.

En **matière disciplinaire** est soulignée l'avancée que constituera, par exemple, l'harmonisation de l'échelle des sanctions dans les trois versants de la fonction publique.

En **matière de déontologie**, l'accent est mis sur les innovations déontologiques avec, notamment, l'instauration d'un contrôle du rétro-pantouflage et le rôle du référent déontologue.

Enfin, les auteurs reviennent sur la nouveauté que constituera pour les fonctionnaires et les contractuels en CDI le dispositif de **rupture conventionnelle**.

- Le dialogue social redessiné par la loi de transformation de la fonction publique / Magnaval, Olivier Brière, Maude. – In : Semaine juridique. Administrations et collectivités territoriales, 14 octobre 2019, Etude, 2273, n° 41, p. 15-20
- Le renforcement de l'action disciplinaire par la loi de transformation de la fonction publique / Lopez, Caroline. – In : Semaine juridique. Administrations et collectivités territoriales, 14 octobre 2019, Etude, 2274, n° 41, p. 21-23
- Pantouflage et déontologie dans la loi du 6 août 2019 / Didier, Jean-Pierre. – In : Semaine juridique. Administrations et collectivités territoriales, 14 octobre 2019, Etude, 2275, n° 41, p. 24-27.
- Les missions du référent déontologue. - In : Informations administratives et juridiques, Juillet - Août 2019, n° 7 - 8
- La rupture conventionnelle dans la fonction publique... une équation à plusieurs inconnues / Taquet, François. – In : Semaine juridique. Administrations et collectivités territoriales, 14 octobre 2019, Etude, 2277, n° 41, p. 32-34
- La rupture conventionnelle : un dispositif attendu dans un contexte de contractualisation croissante du droit de la fonction publique / Walgenwitz, Anne. – In : Semaine juridique. Administrations et collectivités territoriales, 14 octobre 2019, Etude, 2276, n° 41, p. 28-31.



Les chiffres du futur rapport annuel 2019 sur l'état de la fonction publique

Le 4 octobre, la DGAFP a publié les **données statistiques fournies dans les fiches thématiques du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019** qui sera mis en ligne dans sa totalité à compter de sa présentation devant le Conseil commun de la fonction publique.

Ces fiches font état de **données statistiques très précises** sur l'ensemble des champs de la fonction publique dans ses trois versants, tels que les voies de recrutement, les parcours professionnels, les retraites, les dépenses, la formation, le temps et les conditions de travail ou encore la politique sociale.

S'agissant, par exemple, de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier au 1^{er} janvier 2017, la fonction publique territoriale arrive en tête concernant le nombre de femmes bénéficiaires avec 1 426 bénéficiaires contre 43 386 dans la fonction publique hospitalière, et 79 dans la fonction publique de l'Etat.

En matière d'égalité professionnelle, ces fiches précisent la part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique. On observe, à ce titre, que la proportion de femmes recrutées comme agents contractuels dans la fonction publique hospitalière est significative, celle-ci s'élevant à 78 %, tandis qu'elle ne représente que 67 % dans la fonction publique hospitalière et 62 % dans la fonction publique de l'Etat.

- *Fiches thématiques du rapport annuel 2019 sur l'état de la fonction publique*

Publication du baromètre 2019 des ressources humaines de la fonction publique territoriale

La cinquième édition du Baromètre des ressources humaines de la fonction publique territoriale (Baromètre HoRHizons) a été publiée. Le baromètre donne **les tendances de l'emploi territorial et des politiques de ressources humaines des collectivités et des intercommunalités**. Il est réalisé par l'Association des Maires de France (AMF), l'Assemblée des départements de France (ADF), Régions de France, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG).

Le baromètre révèle que **les dépenses du personnel stagnent** pour la majorité des répondants (55%). Pour maîtriser leur masse salariale, les collectivités et EPCI ont prioritairement recours à trois leviers : **l'optimisation du temps de travail**, l'adaptation des périmètres et **la réorganisation des services**, ainsi que **la prévention de l'absentéisme**.

La **généralisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)** se poursuit : il a été mis en place par 75% des collectivités. Le complément indemnitaire annuel (CIA) a été activé, pour sa part, par 61% des collectivités et EPCI.

Enfin, le baromètre contient des informations concernant plusieurs sujets d'actualité, tels que la protection des données, les actions en faveur de l'égalité professionnelle ou le dialogue social local. 73 % des collectivités ont ainsi mis en place au moins une action concernant la protection des données pour **se mettre en conformité avec le règlement général sur la protection des données** de 2016, y compris la désignation d'un délégué protection des données (59% des collectivités). D'autres statistiques sont également communiquées, notamment le fait que 27% des collectivités et EPCI ont **mis en place un référent déontologue** et que, dans 64% des cas, le référent déontologue est situé auprès d'un centre de gestion.

- *Baromètre HoRHizons*

STATUTS PARTICULIERS



Création de l'institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE)

L'institut national de la recherche agronomique (INRA) et l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA) fusionnent, à compter du 1er janvier 2020, en une unique organisation dénommée institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE).

Le décret n°2019-1946 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'INREA définit les statuts de l'INRAE. L'Institut est un **établissement public national à caractère scientifique et technologique**. Il est placé sous la tutelle conjointe du ministre chargé de la recherche et du ministre chargé de l'agriculture. Il a pour mission de « réaliser, d'organiser et de coordonner, à son initiative ou à la demande de l'Etat, tous travaux de recherche scientifique et

technologique dans les domaines de l'agriculture, de l'alimentation, de la forêt, de l'environnement, de l'eau, de la biodiversité, de la bioéconomie, de l'économie circulaire, de la gestion durable des territoires et des risques ». Le texte prévoit également l'affectation des personnels de l'IRSTEA au sein de l'INRAE à compter du 1er janvier 2020 et le transfert de ses droits, obligations et biens à ce dernier.

Le décret n°2019-1945 définit le statut des fonctionnaires des corps de l'INRAE. Il modifie le statut particulier des corps de fonctionnaires de l'INRA pour prendre en compte la fusion et prévoit l'intégration des fonctionnaires de l'IRSTEA dans les corps équivalents de l'INRAE. Ces fonctionnaires sont reclassés à identité de grade et d'échelon, avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise.

Références

- Décret n° 2019-1045 du 10 octobre 2019 fixant le statut des fonctionnaires des corps de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
- Décret n° 2019-1046 du 10 octobre 2019 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement



Modification de la structuration de la filière de surveillance de l'administration pénitentiaire

Le décret n° 2019-1038 du 9 octobre 2019 modifie le statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire.

Les conditions de recrutement et de reprise d'ancienneté au sein du corps d'encadrement et d'application (CEA) sont modifiées. Ainsi, les conditions d'âge pour passer le concours de CEA sont assouplies afin d'augmenter le vivier des candidats : l'âge plancher passe de 19 à 18 ans, et l'âge plafond est augmenté de 42 à 45 ans. Le décret étend également la possibilité d'organiser des concours nationaux à affectation locale. Dans une optique de fidélisation, le texte prévoit une durée minimale de service dans l'établissement de première affectation de deux ans (ou six ans pour les agents recrutés par concours à affectation locale). Enfin, la durée de formation des élèves passe de huit à six mois, et le temps passé dans l'échelon d'élève est également réduit.

La structuration du corps de commandement est modifiée : les grades de lieutenant et de capitaine sont fusionnés à compter du 1er janvier 2021, à l'instar de la police nationale. Le corps de commandement comprendra désormais deux grades : un grade de lieutenant et capitaine pénitentiaires, et un grade de commandant pénitentiaire.

Un troisième corps est créé au sein de la filière de surveillance de l'administration pénitentiaire, dénommé « chefs des services pénitentiaires ». Il constitue un intermédiaire entre le corps de commandement et le corps des directeurs des services pénitentiaires. Les missions des chefs des services pénitentiaires sont définies comme suit : ils « contribuent à l'élaboration de la politique de prise en charge des personnes faisant l'objet d'une mesure privative ou restrictive de liberté dans le cadre de l'exécution des décisions et sentences pénales et du maintien de la sécurité générale de l'établissement » et ils « assurent notamment les fonctions

de chef d'établissement, d'adjoint au chef d'établissement, de chef de détention, d'adjoint au chef de détention et de responsable de service ». « Ils peuvent également être affectés dans tout autre service ou établissement public relevant de l'administration pénitentiaire, y compris en administration centrale ». Ce corps est structuré en trois grades.

Références

- *Décret n° 2019-1038 du 9 octobre 2019 modifiant le décret n° 2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire*
 - *Décret n°2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire*
-

RECRUTEMENT ET FORMATION



Suppression de l'accès à certains corps enseignants par liste d'aptitude

Le décret n°2019-1043 du 10 octobre 2019 supprime les dispositions relatives à l'accès au corps des professeurs certifiés et au corps des professeurs d'éducation

physique et sportive par la voie de la liste d'aptitude. Ces deux corps restent accessibles par les voies du recrutement par concours et du détachement.

Références

- Décret n°2019-1043 du 10 octobre 2019 supprimant l'accès aux corps des professeurs certifiés et des professeurs d'éducation physique et sportive par liste d'aptitude



La gratuité de l'enseignement supérieur public ne fait pas obstacle à la perception de droits d'inscription pour autant que ceux-ci restent modiques

A l'occasion d'un contentieux relatif à l'arrêté interministériel du 19 avril 2019 relatif aux droits d'inscription dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, des organisations étudiantes ont soulevé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) portant sur la conformité à la Constitution de l'article 48 de la loi n° 51-598 du 24 mai 1951 de finances pour l'exercice 1951 sur lequel se fonde cet arrêté, en ce que celui-ci autoriserait la perception de droits d'inscription pour l'accès à l'enseignement supérieur et violerait ainsi le principe de la gratuité de l'enseignement public.

Le Conseil d'Etat a considéré qu'il y avait lieu de renvoyer la QPC au Conseil constitutionnel.

Dans une décision rendue le 11 octobre 2019, le Conseil constitutionnel rappelle les principes constitutionnels d'égal

accès à l'instruction et de gratuité de l'enseignement à tous les degrés, découlant du treizième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre. Il en déduit qu'« il résulte de la combinaison de ces dispositions que l'exigence constitutionnelle de gratuité s'applique à l'enseignement supérieur public. Cette exigence ne fait pas obstacle, pour ce degré d'enseignement, à ce que des droits d'inscription modiques soient perçus en tenant compte, le cas échéant, des capacités financières des étudiants. Les dispositions contestées se limitent à prévoir que le pouvoir réglementaire fixe les montants annuels des droits perçus par les établissements publics d'enseignement supérieur et acquittés par les étudiants. Il appartient aux ministres compétents de fixer, sous le contrôle du juge, les montants de ces droits dans le respect des exigences de gratuité de l'enseignement public et d'égal accès à l'instruction. ». Ainsi le Conseil constitutionnel déclare l'article 48 de la loi n° 51-598 du 24 mai 1951 de finances pour l'exercice 1951 conforme à la Constitution.

Références

- Décision Conseil constitutionnel 2019-809 QPC, 11 octobre 2019



Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation propose de revoir ses concours de recrutement de cadres

Le Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) a publié un rapport en septembre 2019 sur les processus de recrutement des cadres du ministère de l'Alimentation et de l'Agriculture.

Le rapport analyse le bilan quantitatif des concours organisés sur les huit dernières années et constate un manque d'attractivité pour certains concours des filières technique, formation-recherche et enseignement. Il fait plusieurs recommandations, visant à diversifier les voies de recrutement, renforcer la communication sur les métiers du ministère et les concours qui y conduisent et développer l'offre de préparation aux concours. La mission a également examiné les possibilités de réduire le coût des concours, en créant un dispositif permettant de suivre leurs coûts globaux.

- *Rapport n° 18090 du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux : Optimisation des concours de recrutement des cadres du ministère de l'agriculture et de l'alimentation*

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS



Les critères supplémentaires établis pour départager les demandes de mutation des enseignants du second degré ne sauraient aboutir à un nombre de points dépassant celui totalisé en fonction des critères prioritaires

Le ministre de l'Education nationale a défini, par note de service, les règles et procédures applicables aux recteurs d'académie en matière de mutation des personnels enseignants du second degré pour la rentrée scolaire 2018. Concernant le barème à appliquer pour départager les demandes, cette note prescrit un classement unique des candidats reposant sur un système de points attribués en fonction de critères prioritaires et, à défaut, de critères supplémentaires. Cependant, le nombre de points totalisé par les agents ne remplissant que les critères supplémentaires pouvait, dans certains cas, dépasser celui des agents remplissant les critères prioritaires. Ces derniers se trouvaient ainsi désavantagés, alors même qu'ils auraient dû être prioritaires dans le classement.

Le Conseil d'Etat, saisi en contentieux, rappelant le cadre légal applicable au classement préalable des demandes de mutations des agents publics défini par le quatrième alinéa de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, précise que celui-ci repose sur un système de critères prioritaires dans le cadre duquel l'autorité administrative est habilitée à établir des critères supplémentaires, à titre

subsidaire. Ces critères supplémentaires doivent permettre de départager des demandes ayant obtenu le même classement à l'issue de l'application des critères prioritaires ou de classer les demandes d'agents ne pouvant se prévaloir d'aucun critère prioritaire. *« Toutefois, dans ce dernier cas, en raison du caractère **subsidaire** de ces critères supplémentaires, l'autorité administrative ne saurait légalement prévoir un système de cumul des points ayant pour effet que les demandes de ces agents précèdent, dans le classement établi en vue de l'examen des demandes de mutation, celles des agents relevant d'au moins une des priorités définies au quatrième alinéa de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984. »* Partant du constat que *« le barème établi par cette note est susceptible, dans certaines situations, de conduire à ce que la candidature à la mutation d'un agent ne pouvant se prévaloir d'aucune des priorités mentionnées au quatrième alinéa de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 précède dans le classement celle d'un candidat bénéficiant d'au moins l'une de ces priorités »*, le Conseil d'Etat conclut que *« les critères supplémentaires définis par le ministre dans la note de service attaquée ne revêtent pas tous un caractère subsidiaire et méconnaissent, par suite, les dispositions de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984. »*

Références

- CE, n° 416648, 4 octobre 2019, mentionné aux Tables du Recueil Lebon



Un nouvel outil d'orientation pour construire son parcours professionnel

ODAIM (Outil d'aide à l'identification des métiers de l'Etat) est un **nouvel outil d'orientation conçu par la DGAFP** dans le but d'aider toute personne à **construire son parcours professionnel** dans la fonction publique. Il propose, entre autres, une auto-évaluation des compétences, un module permettant de cibler les métiers approchant le métier déjà exercé au regard des compétences requises, des ressources de référence, telles que le répertoire interministériel des métiers ou le dictionnaire interministériel des compétences.

L'accès à cet outil est gratuit et anonyme.

- *Outil d'aide à l'identification des métiers de l'État (ODAIM)*

Edition 2018 du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié l'édition 2018 du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le titre I du rapport est consacré à l'**actualité de l'égalité professionnelle** dans la fonction publique. Le rapport revient notamment sur les engagements du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 et sur l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018. Des initiatives d'administrations des trois versants de la fonction publique sont présentées, sous forme de **retours d'expérience**, par exemple en matière de résorption des inégalités salariales ou de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Le titre II du rapport présente des études et statistiques relatives à l'**égalité professionnelle** dans la fonction publique sur les thématiques suivantes : effectifs et caractéristiques des agents, flux de personnels, rémunérations, formation, conditions, organisation et temps de travail, relations professionnelles et action sociale.

Enfin, le titre III est consacré à un **bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées** au cours de l'année 2017, pour chacun des trois versants de la fonction publique.

- *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2018*

Les ministères de la Transition écologique et solidaire et de de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités territoriales signent un accord sur l'égalité professionnelle

Le 23 octobre 2019, Elisabeth Borne, ministre de la Transition écologique et solidaire, Jacqueline Gourault, ministre de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités territoriales, leurs services et les organisations syndicales représentatives (CGT, FO, Unsa, CFDT et FSU) ont signé un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle. Les signataires s'engagent en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des services, directions interministérielles et les établissements publics. L'accord est signé pour une durée de trois ans, entre 2019 et 2022.

Le protocole d'accord se décompose en 28 mesures opérationnelles, organisées autour de six axes :

- Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités ;
- Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Expérimenter et innover en matière d'égalité femmeshommes.

- *Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Le Label Diversité, remis à onze nouvelles administrations publiques, fête ses dix ans

Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'Etat, **reconnait l'engagement d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines**. Le Label Diversité s'adresse tant aux administrations publiques (36 labellisées à ce jour), qu'au secteur privé (75 entreprises et associations labellisées). Il est piloté par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), respectivement pour les administrations et le secteur privé. Il est délivré par l'AFNOR. Au total, plus d'un million d'actifs, dont plus de 500 000 agents publics, sont aujourd'hui couverts par le Label Diversité.

La dernière cérémonie de remise du Label Diversité s'est tenue à l'Hôtel des ministres des ministères économiques et financiers, le 8 octobre 2019. Afin de reconnaître leur engagement, le Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics et le haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, Jean-Marie Marx, ont remis le label à 14 organismes. **11 d'entre eux appartiennent au secteur public**, notamment le ministère de l'Intérieur, la Ville de Paris, la ville de Bordeaux ou encore le Centre des monuments nationaux.

Un événement a par ailleurs eu lieu le 21 octobre 2019 à **l'occasion des dix ans du Label Diversité**, en présence du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, du Défenseur des Droits, Jacques Toubon, et du haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, Jean-Marie Marx avec la participation de nombreux organismes labellisés.

- *Décret n° 2019-296 du 9 avril 2019 relatif à la commission de labellisation du label diversité*
- *Portail de la fonction publique : 14 lauréats de la fonction publique et du secteur privé ont reçu le Label Diversité*
- *Page internet du ministère du Travail sur le Label Diversité*

RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE



Prolongation en 2019 de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Le dispositif de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire a été mis en place par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA). La GIPA, applicable aux trois versants de la fonction publique, a pour objectif de **maintenir le niveau de rémunération des agents publics**. Ce mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation. Si le traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versée à chaque agent concerné. Ce dispositif a été prolongé chaque année depuis 2008.

Le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 modifie le décret du 6 juin 2008 et **prolonge son application pour 2019**. Il fixe également la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de la GIPA, soit du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018.

Un arrêté du 8 octobre 2019 fixe au titre de l'année 2019 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, il **détermine le taux d'inflation** à prendre en compte pour l'application du dispositif, en l'occurrence 2,85 % (à titre de comparaison, le taux retenu en 2018 était de 1,64 %).

Références

- Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Arrêté du 8 octobre 2019 fixant au titre de l'année 2019 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat



Revalorisation des indemnités de mission pour les agents publics de l'Etat

Un arrêté du 11 octobre 2019 augmente le barème forfaitaire de remboursement des frais de repas engagés par les agents en mission. A compter du 1er janvier 2020, **le barème sera fixé à 17,50 euros** pour les missions en métropole (15,25 euros actuellement) et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin et Saint-Barthélemy (15,75 euros actuellement).

Cette mesure fait suite à la revalorisation des frais de nuitée et des indemnités kilométriques des agents en mission depuis le 1er mars 2019 ([Vigie n°111 – février/mars 2019](#)).

Pour accompagner ces évolutions réglementaires, la Direction

générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) a publié en octobre 2019 **un guide consacré à la prise en charge des déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat**. Il a pour objectif d'éclairer les modalités d'application de la réglementation relative à la prise en charge de ces frais. Il explicite le nouveau cadre juridique applicable et présente les orientations à adopter pour favoriser une mise en œuvre unifiée de cette réglementation. Ce guide a été élaboré en s'appuyant sur les retours d'expériences et les questions adressés par les services RH à la DGAFF, et en lien avec la Direction des achats de l'Etat, l'Agence de l'informatique financière de l'Etat, la Direction générale des finances publiques et la Direction du budget.

Références

- *Guide de la DGAFP : Les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat*
- *Arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat*



Modification des règles de renouvellement des mandats des membres du conseil d'administration de l'Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique

Le décret n° 2019-1059 du 16 octobre 2019 modifie les règles de renouvellement des mandats des membres du conseil d'administration de l'Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP).

Le mandat d'un membre du conseil d'administration ne peut, en principe, être renouvelé qu'une seule fois. Le décret prévoit la possibilité de **renouveler deux fois** le mandat d'un membre ayant effectué un mandat de remplacement, si celui-ci n'a pas excédé deux ans.

Par ailleurs, le décret supprime toute référence à une durée de mandat des membres du conseil d'administration. A la place, **la fin du mandat est fixée par rapport aux élections professionnelles** de la fonction publique : le décret précise ainsi que « *leur mandat prend fin le dernier jour du neuvième mois suivant celui au cours duquel a eu lieu le scrutin pour le renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique* ».

Références

- *Décret n°2019-1059 du 16 octobre 2019 modifiant diverses dispositions relatives à l'Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique*



Renforcement de l'attractivité des postes de directeurs départementaux au sein des agences régionales de santé

Le décret n°2019-1041 du 10 octobre 2019 relatif à certains emplois de direction des agences régionales de santé (ARS) précise que les emplois de directeurs de délégation départementale font partie des emplois de direction des ARS

ouvrant droit à pension pour les fonctionnaires qui les occupent. La place des directeurs départementaux dans le réseau des ARS est donc renforcée.

Références

- *Décret n° 2019-1041 du 10 octobre 2019 relatif à certains emplois de direction des agences régionales de santé*



Le calcul de l'ancienneté d'un travailleur à temps partiel dont l'activité est organisée sur certains mois de l'année doit prendre en compte les périodes non travaillées

Deux ressortissantes espagnoles ont été embauchées par une agence de l'Etat sur des emplois à temps partiel de type vertical cyclique en vertu duquel le travail est établi sur certains périodes prédéfinies de l'année. Celles-ci ont demandé à percevoir des primes triennales d'ancienneté, constitutives d'un complément de rémunération et donc d'une promotion économique et professionnelle, ce qui leur a été refusé par leur employeur au motif que la convention collective dont elles relèvent exclut du calcul de l'ancienneté les périodes non travaillées pour les travailleurs à temps partiel de type vertical.

Les intéressées ont formé un recours contre leur employeur en vue de faire annuler sa décision. Le tribunal espagnol ayant donné raison à ce dernier, les requérantes ont interjeté appel en demandant la prise en compte non pas exclusivement des jours effectivement travaillés, mais de l'intégralité du temps écoulé depuis le début de leur relation de travail. La cour d'appel sursoit à statuer et saisit la CJUE d'une question préjudicielle portant sur la conformité de la réglementation

espagnole au droit de l'Union européenne concernant la prise en compte du temps d'exercice de l'activité aux fins du calcul de la rémunération et de la promotion de travailleuse à temps partiel employée sous la forme d'une répartition verticale du temps de travail sur l'année.

La CJUE rappelle que la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel s'oppose à ce que des travailleurs à temps partiel soient traités d'une manière moins favorable que des travailleurs à temps plein comparables, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel. Elle observe que, alors que leurs contrats de travail ont une durée effective équivalente, le travailleur à temps partiel acquiert une ancienneté ouvrant droit à une prime triennale à un rythme plus lent que le travailleur à temps plein. La Cour sanctionne la réglementation espagnole à l'égard des travailleurs à temps partiel au motif que cette inégalité de traitement n'est justifiée par aucun critère objectif.

Références

- *Décision CJUE C-439/18 et C-472/18, 15 octobre 2019*



Des parents d'enfants handicapés peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite sans considération de l'âge de leur enfant

Le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, SNCF réseau et SNCF Mobilités définit, dans son chapitre 1er, les règles qui s'appliquent au droit à pension de ces personnels. Il prévoit, notamment, au quatrième alinéa du II de l'article 3, que peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite avec jouissance immédiate de la pension les parents d'enfants handicapés ayant interrompu ou réduit leur activité avant que leur enfant handicapé ait atteint l'âge de trois ans.

Monsieur A. a demandé au Premier ministre d'abroger cette disposition au motif que celle-ci constitue une discrimination en excluant de son champ les parents d'enfants handicapés dont l'activité aurait été interrompue ou réduite alors que leur enfant handicapé, encore à leur charge, a déjà atteint l'âge de trois ans. Cette demande lui ayant été refusée, l'intéressé se pourvoit en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat annule la disposition litigieuse en soulignant que « le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un comme l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des motifs susceptibles de la justifier. ». En l'espèce, « la différence de traitement qui résulte de ces dispositions réglementaires entre les parents d'un enfant handicapé qui ont réduit ou interrompu leur activité avant que leur enfant ait atteint l'âge de trois ans et ceux qui ont réduit ou interrompu leur activité après que leur enfant a atteint cet âge alors qu'il est encore à leur charge, ne se justifie ni par une différence de situation au regard des préjudices de carrière liés à la charge supplémentaire qu'impose l'éducation d'un enfant handicapé, que la mesure vise à compenser, ni par un motif d'intérêt général. »

Références

- *CE, n° 428634, 9 octobre 2019, mentionné aux Tables du Recueil Lebon*



Une mesure rétroactive d'uniformisation de l'âge de départ normal à la retraite au niveau de celui des personnes de la catégorie antérieurement défavorisée est contraire au droit européen

Un régime de pension britannique, créé sous la forme d'un trust, a fixé un âge de départ normal à la retraite (ANDR) différent pour les hommes et les femmes, soit soixante-cinq ans pour les premiers et soixante ans pour les secondes. Cependant, ultérieurement à la constitution de ce régime de ce pension, la CJUE, dans son arrêt du 17 mai 1990, Barber (C-262/88), a jugé que la fixation d'un âge normal de départ à la retraite différent selon le sexe **constitue une discrimination interdite par l'article 119 du traité CE.**

Par conséquent, en septembre et décembre 1991, les affiliés au régime de pension ont été informés par écrit par le trust que le l'acte constitutif du fonds de pension allait être modifié pour uniformiser de manière rétroactive, à soixante-cinq ans l'âge normal de départ à la retraite entre les femmes et les hommes. Cette modification a été adoptée le 2 mai 1996 par un acte de trust avec une date d'effet rétroactive au 1er décembre 1991, date de l'annonce de ces mesures.

La question de la conformité au droit de l'Union de cette modification rétroactive du régime de pension ayant été soulevée en 2009, le fonds de pension a engagé une procédure auprès de la Haute Cour de justice visant à faire constater qu'un âge normal de départ à la retraite à soixante-cinq ans avait été régulièrement instauré au 1er décembre 1991.

La Haute Cour de justice (Angleterre et pays de Galles) a considéré que la modification rétroactive du régime de pension

en cause était contraire à l'article 119 du traité CE et que, dès lors, les droits à pension des affiliés devaient être calculés rétroactivement sur la base d'un âge normal de départ à la retraite uniforme de soixante ans du 1er décembre 1991 au 2 mai 1996. Le fonds de pension a fait appel de ce jugement.

La juridiction de renvoi sursoit à statuer et pose à la CJUE la question préjudicielle de savoir si un régime de pension auquel est conféré le pouvoir de réduire rétroactivement la valeur des droits à pension acquis par ses affiliés acquiert par là même le pouvoir de réduire ces droits pendant la période comprise entre la date de communication écrite des changements et la date de modification effective de l'acte constitutif de ces modifications.

La Cour de justice de l'Union européenne estime qu'il n'est pas démontré que l'uniformisation rétroactive était nécessaire pour éviter une atteinte grave à l'équilibre financier du régime de pension et que le dossier ne contient pas d'éléments établissant un motif d'intérêt général.

Elle juge donc que l'article 119 du traité CE (devenu, après modification, article 141 CE), s'oppose à ce qu'un régime de pension, afin de mettre fin à une discrimination contraire au droit de l'Union, adopte une mesure uniformisant de manière rétroactive l'âge normal de départ à la retraite des affiliés de ce régime au niveau de celui des personnes de la catégorie antérieurement défavorisée, pour la période comprise entre l'annonce et l'adoption de cette mesure d'uniformisation, même lorsque cette dernière est autorisée par le droit national et par l'acte constitutif du régime de pension.

Références

- *Décision CJUE C-171/18 Safeway, 7 octobre 2019*



L'article R. 35 du Code des pensions civiles et militaires de retraite méconnaît le principe d'égalité de traitement des agents publics en excluant du bénéfice de la liquidation anticipée de retraite certains agents ayant accompli des services classés en « catégorie active »

Madame B a effectué plusieurs années de services dans la fonction publique hospitalière dans des emplois classés en catégorie dite « active », compte tenu de conditions de pénibilité particulière de ses conditions de travail, alors qu'elle relevait du régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). Terminant sa carrière au service de l'Etat, Madame B a demandé à son employeur de bénéficier des dispositions de l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite qui permet un départ

anticipé à la retraite pour les agents de l'Etat ayant accompli au moins dix-sept ans de services dans des emplois classés en catégorie active.

Dans un premier temps, le ministre de l'Education nationale accède à la requête de l'agent puis retire sa décision au motif que les services rendus par Madame B sous le régime de la CNRACL devaient être comptabilisés, en application des dispositions de l'article R. 35 du code des pensions civiles et

militaires de retraite, dans la catégorie sédentaire, et non pas dans la catégorie active ce qui empêchait l'intéressée d'avoir accompli le nombre d'années de services requis dans un ou plusieurs emplois classés en catégorie active pour bénéficier d'une liquidation anticipée de sa pension.

Madame B a demandé au Tribunal administratif de Melun d'annuler la décision litigieuse qui a rejeté cette demande. Elle a alors interjeté appel devant la Cour administrative d'appel de Paris.

Le Conseil d'État, saisi par la Cour administrative d'appel de Paris sur le fondement de l'article R. 351-2 du Code de justice administrative (CJA), relève qu'aux termes de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, un fonctionnaire ayant accompli dix-sept années de services dans des emplois classés dans la catégorie peut bénéficier d'une liquidation anticipée de la pension. Il relève également que l'alinéa premier de l'article R35 dudit code introduit une différence de traitement entre les agents qui relevaient auparavant du régime de la CNRA et les agents ayant

effectué toute leur carrière au service de l'Etat : « *Les services rendus par les agents qui, terminant leur carrière au service de l'Etat, ont auparavant relevé du régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et des administrations mentionnées aux 3° et 5° de l'article L. 5 sont toujours réputés accomplis dans la catégorie sédentaire.* ».

Le Conseil d'Etat, considère que cette différence de traitement est « *sans rapport avec l'objet de la norme qui établit la possibilité de liquidation anticipée de la pension en cas d'accomplissement de dix-sept années de services dans des emplois classés dans la catégorie active en raison du risque particulier ou des fatigues exceptionnelles que présentent ces emplois* ».

Ainsi, en l'absence de considérations d'intérêt général de nature à justifier cette différence de traitement qui porte atteinte au principe d'égalité de traitement des agents publics, le Conseil d'Etat annule le jugement du Tribunal administratif de Melun.

Références

- CE n° 416771, 9 octobre 2019, mentionné aux Tables du Recueil Lebon



Une même activité exercée successivement par un maître de conférences post-doctoral dans deux Universités relevant d'Etats membres distincts ne peut donner lieu à une reprise partielle d'activité

Madame K., ressortissante allemande, a été employée par une université allemande en tant que chargée de cours avant d'être recrutée dans une université autrichienne, comme chargée de cours puis comme maître de conférences postdoctoral dans le cadre de contrats d'enseignement à durée déterminée. Son contrat a été, par la suite, prolongé dans cette université autrichienne pour une durée indéterminée. Aux fins d'établir son classement salarial dans le cadre dudit contrat, Madame K a bénéficié d'une reprise partielle de son activité, la réglementation autrichienne limitant à quatre ans la durée totale des années antérieures d'activités prises en compte.

L'intéressée a saisi le tribunal autrichien d'une demande tendant à ce que l'ensemble de ses périodes antérieures d'activité soient prises en compte, afin d'être classée à un échelon salarial plus élevé. Ce tribunal ayant rejeté sa demande, la requérante a fait appel. La cour d'appel a posé une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur la conformité de la réglementation autrichienne au droit de l'Union européenne et notamment à l'égard de l'article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et du règlement européen n° 492/2011 du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union européenne.

La CJUE observe en premier lieu que la réglementation autrichienne n'opère pas de distinction entre les périodes

accomplies en Autriche et celles accomplies dans un autre Etat membre et est applicable à l'ensemble des travailleurs qui y sont recrutés, sans préjudice de leur nationalité ni des fonctions exercées. La CJUE en déduit que la réglementation en cause ne saurait ainsi constituer une discrimination indirecte en raison de la nationalité.

En second lieu, la CJUE estime, en revanche, que la réglementation autrichienne, en ne prenant pas en compte l'intégralité des périodes d'activités équivalentes accomplies dans un autre Etat membre, viole le principe de libre circulation des travailleurs en rendant cette libre circulation moins attrayante.

La CJUE conclut que : « *l'article 45, paragraphe 1, TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation d'une université d'un Etat membre, telle que celle en cause au principal, qui, aux fins de l'établissement du classement salarial d'un travailleur en qualité de maître de conférences postdoctoral auprès de cette université, ne prend en compte qu'à concurrence d'une durée totale de quatre années au maximum les périodes antérieures d'activité accomplies par ce travailleur dans un autre Etat membre, si cette activité était équivalente, voire identique, à celle que ledit travailleur est tenu d'exercer dans le cadre de cette fonction de maître de conférences postdoctoral.* »

Références

- *Décision CJUE C-703/17 Adelheid Krahn, 10 octobre 2019*



LU DANS...

Webinaire sur le thème du télétravail

La Gazette des communes a organisé un webinaire sur le télétravail. Un état des lieux du télétravail dans la fonction publique territoriale est d'abord dressé : selon des statistiques produites par le syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales, 41% des collectivités auraient mis en place le télétravail de certains de leurs agents.

Les trois invités, managers dans des collectivités territoriales, répondent ensuite à des **questions pratiques sur le télétravail qui intéressent les trois versants de la fonction publique** : Quels équipements doivent être prévus, en particulier pour les personnes en situation de handicap ? Quels documents peuvent être amenés chez eux par les agents en télétravail ? Comment manager les télétravailleurs ? Peut-on contrôler le travail réalisé par l'agent ? Ou encore, existe-t-il des guides pour mettre en place le télétravail ?

- *Télétravail, les pièges à éviter*

Parution des résultats du baromètre « bien-être au travail » 2019

La Gazette des communes consacre un article à la parution de la 10ème édition du baromètre « Bien-être au travail », réalisé conjointement avec la Mutuelle nationale territoriale (MNT), **auprès des agents de la fonction publique territoriale**. Les résultats de l'enquête témoignent d'une **augmentation globale du niveau de satisfaction des agents**, satisfaits à 82 % d'exercer une mission de service public, et à 81 % de travailler dans la fonction publique territoriale. En revanche, **50 % des agents estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées**. Le baromètre permet d'analyser en détail les composantes du bien-être au travail et interroge notamment les agents sur le stress éprouvé dans le cadre de leurs fonctions.

- *Article et accès aux résultats*



La Cour des comptes recommande le réexamen du périmètre des métiers relevant des « catégories actives »

La Cour des comptes a publié son rapport 2019 sur l'application des lois de financement de la Sécurité sociale, le 8 octobre 2019. Un chapitre du rapport est **consacré aux départs anticipés à la retraite**, qui concernent un départ à la retraite sur deux et font l'objet de dispositifs jugés « *trop nombreux et inégalement justifiés* ».

La Cour s'intéresse tout particulièrement au **dispositif dit des « catégories actives »** dans la fonction publique, qui permet des départs anticipés de 5 à 10 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits. Le dispositif s'applique uniquement aux emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. En 2017, **les départs au titre d'une catégorie active ont représenté 6,4% des départs en retraite dans la fonction publique territoriale, 24% dans la fonction publique de l'Etat et 56% dans la fonction publique hospitalière.**

Le champ des catégories actives a été réduit par des modifications statutaires successives depuis le début des années 2000. La Cour estime que la liste des emplois concernés n'a pas été suffisamment actualisée et **encourage ainsi à ce que le périmètre des métiers relevant des catégories actives et, en leur sein, des fonctions exercées justifiant le bénéfice de ces avantages, soit réexaminé.** La Cour propose néanmoins que ce réexamen n'ait une portée contraignante que pour les nouveaux assurés.

- *Cour des comptes, Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale*

L'INSEE publie une note statistique sur les salaires dans la fonction publique hospitalière

Une étude de l'INSEE, publiée le 24 octobre 2019, présente les principales statistiques relatives aux salaires dans la fonction publique hospitalière en 2017.

Entre 2016 et 2017, **le salaire moyen en équivalent temps plein pour un agent de la fonction publique hospitalière a augmenté de 0,3 %**, pour atteindre 2 288 euros par mois. Ce salaire augmente donc pour la quatrième année consécutive, mais à un rythme moindre que les deux précédentes années.

Cette évolution du salaire moyen cache toutefois **des disparités importantes entre fonctionnaires, contractuels et personnels médicaux d'une part, et entre hôpitaux et établissements médico-sociaux** d'autre part.

Des disparités salariales persistent **également entre hommes et femmes**, expliquées selon les auteurs en grande partie, mais pas uniquement, par des répartitions différentes des hommes et des femmes sur les métiers.

- *Statistiques de l'INSEE : les salaires dans la fonction publique hospitalière*

POLITIQUES SOCIALES



ACTUS

Publication du rapport relatif à la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail dans la fonction publique

La députée Charlotte Lecocq, Pascale Coton et Jean-François Verdier ont conduit une mission relative à la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail dans la fonction publique, à la demande du Premier ministre. La mission a rendu son rapport le 28 octobre 2019.

Le rapport formule onze recommandations majeures ; il préconise entre autres de faire de la prévention dans la fonction publique une priorité, de développer la formation ou encore de mettre en place un plan de lutte contre les violences envers les agents du service public.

- *Rapport "Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance"*

ENCADREMENT SUPÉRIEUR



ACTUS

L'Union des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts formule des propositions pour réformer la haute fonction publique

L'Union des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (UnIPEF), syndicat de ce corps d'ingénieurs, publie un rapport comportant plusieurs propositions pour réformer la haute fonction publique. Alors que le Gouvernement a demandé à Frédéric Thiriez de rendre prochainement ses conclusions sur la haute fonction publique, notamment sur les modalités de recrutement et de formation des hauts fonctionnaires et sur leurs parcours de carrière, le rapport de l'UnIPEF se donne pour objectif d'alimenter ces réflexions.

L'UnIPEF a ainsi formulé des propositions selon quatre axes : une haute fonction publique tournée vers la compétence et l'efficacité ; un recrutement alliant excellence, diversité et ouverture ; une formation garantissant haut-niveau scientifique et aptitude à l'action publique ; renforcer les perspectives et la fluidité des carrières.

- *Réforme de la haute fonction publiques, propositions de l'UnIPEF*

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



Un travailleur à temps partiel peut soulever une apparence de discrimination

Mme S., ressortissante autrichienne, a été employée par l'université de Vienne sur la base d'une série de contrats à durée déterminée successifs, en partie à temps plein et en partie à temps partiel, notamment dans le but de poursuivre et d'achever un projet de recherche. Ses contrats ayant atteint une durée cumulée de huit ans, ceux-ci n'ont pas été renouvelés, alors qu'elle estimait pouvoir prétendre à une prolongation de ceux-ci jusqu'à douze ans, en vertu d'une disposition de la loi autrichienne sur les universités applicable aux travailleurs à temps partiel poursuivant des projets de recherche.

L'intéressée a saisi le juge autrichien. La juridiction de renvoi saisi en deuxième examen, a sursis à statuer en renvoyant trois questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) portant sur la conformité de la réglementation autrichienne à la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel (directive 97/81/CE), aux articles 2, paragraphe 1, sous b), et 19, paragraphe 1 de la directive 2006/54 du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

En premier lieu, la CJUE conclut que « la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel (...) doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui fixe, pour les travailleurs à durée déterminée qu'elle vise, une durée maximale des relations de travail plus longue pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein comparables, à moins qu'une telle différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et soit proportionnée par rapport auxdites raisons, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier. La clause 4, point 2, de

l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être interprétée en ce sens que le principe du prorata temporis qui y est visé ne s'applique pas à une telle réglementation. »

En second lieu, la CJUE observe que la requérante a indiqué qu'en règle générale, les mesures qui affectent négativement les travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein sont susceptibles de désavantager particulièrement les femmes. Cette dernière n'ayant pu cependant étayer cette thèse par des données statistiques complètes, la CJUE sanctionne la réglementation autrichienne, en se fondant sur l'**apparence** de discrimination : « l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui fixe, pour les travailleurs à durée déterminée qu'elle vise, une durée maximale des relations de travail plus longue pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein comparables, s'il est établi que cette réglementation affecte négativement un pourcentage significativement plus élevé de travailleurs féminins que de travailleurs masculins et si ladite réglementation n'est pas objectivement justifiée par un but légitime ou si les moyens pour parvenir à ce but ne sont pas appropriés et nécessaires. L'article 19, paragraphe 1, de cette directive doit être interprété en ce sens que cette disposition n'exige pas de la partie qui s'estime lésée par une telle discrimination qu'elle produise, afin d'établir une apparence de discrimination, des statistiques ou des faits précis ciblant les travailleurs concernés par la réglementation nationale en cause si cette partie n'a pas accès ou n'a que difficilement accès à ces statistiques ou faits. »

Références

- *Décision CJUE C-274/18 Schuch-Ghannadan, 3 octobre 2019*



Le Conseil d'Etat juge pour la première fois qu'un agent contractuel de l'Etat employé pendant plus de six ans dans les mêmes fonctions auprès de différents employeurs peut obtenir un CDI s'il est prouvé un lien entre les relations de travail, conférant à ces employeurs une unicité

Les affaires n° 422866 et 422874 concernent deux anciens agents du CNRS employés dans le cadre de contrats à durée

déterminée (CDD) successifs. Dans l'affaire n° 422866, Monsieur B a été embauché en CDD par le CNRS comme

ingénieur, puis par l'Université de Lille comme attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) tout en continuant ses activités de recherche au CNRS, et enfin par l'Institut Pasteur afin de mener de nouvelles recherches au CNRS. Dans l'affaire n° 422874, Monsieur A, également ingénieur embauché au CNRS, a ensuite conclu un contrat avec l'Université Provence-Aix-Marseille au sein du même laboratoire, puis un contrat de prestation de services avec le CNRS et cette Université sous le statut d'auto-entrepreneur. Estimant avoir dépassé la durée de six années de services publics effectifs auprès du même employeur, les intéressés ont demandé au CNRS la transformation de leur CDD en CDI, ce qui leur a été refusé. Ils ont alors introduit un recours contentieux.

Dans la première affaire, le Tribunal administratif de Lille a annulé la décision du CNRS et enjoint ce dernier de proposer à l'intéressé un contrat à durée indéterminée (CDI). Dans la seconde affaire, le Tribunal administratif de Marseille a, au contraire, rejeté la demande du requérant. Saisies en appel, les Cours administratives d'appel de Marseille et de Douai ont estimé que les services effectués dans le cadre de ces contrats devaient être pris en considération pour le calcul de la durée des six ans travaillés auprès du CNRS et justifiaient, en conséquence, une CDIisation. Le CNRS s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat juge qu'aux termes de la lecture combinée de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et de l'article 8 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions

d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (dite « Loi Sauvadet ») : « *Lorsqu'un agent demande la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée, il appartient au juge administratif, saisi par l'intéressé, de rechercher, en recourant au besoin à la méthode du faisceau d'indices, si en dépit de l'existence de plusieurs employeurs apparents, l'agent peut être regardé comme ayant accompli la durée nécessaire de services publics effectifs auprès d'un employeur unique. Ces indices peuvent être notamment les conditions d'exécution du contrat, en particulier le lieu d'affectation de l'agent, la nature des missions qui lui sont confiées et l'existence ou non d'un lien de subordination vis-à-vis du chef du service concerné.* ». Faisant application de cette méthode aux cas d'espèce, le Conseil d'Etat juge dans la première affaire que les contrats successifs n'ouvraient pas droit à la CDIisation car, d'une part, le CNRS n'est pas l'employeur du contrat d'ATER et que, d'autre part, les fonctions d'ATER ne constituent pas un travail exclusif de recherche. Dans la seconde affaire, il confirme au contraire le jugement rendu par la Cour administrative de Marseille : « *en jugeant que le recours à un contrat de prestation de services avec M. A... était entaché de détournement de procédure dans le but de ne pas le faire bénéficier d'un contrat à durée indéterminée en application des dispositions de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012, la cour n'a pas dénaturé les faits qui lui étaient soumis. En en déduisant que cette période de prestations de service devait être incluse dans la durée des services publics effectifs accomplis auprès du CNRS au sens de ces mêmes dispositions, la cour n'a pas non plus commis d'erreur de droit ni inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis.* ».

Références

- *CE, n° 422866, mentionné aux Tables du Recueil Lebon*



ACTUS

Etat des lieux statistique du recours aux contractuels dans la fonction publique territoriale

La direction générale des collectivités locales (DGCL), dans son bulletin d'information statistique de septembre 2019, dresse un panorama du recours aux contractuels dans la fonction publique territoriale.

En 2017, un quart des 1,97 million d'agents de la fonction publique territoriale sont des contractuels. 42% des contractuels occupent un emploi permanent : 79% d'entre eux sont en contrat à durée déterminée, et 21%, en contrat à durée indéterminée. A l'inverse, 58% des contractuels occupent un emploi non permanent : notamment, 36% d'entre eux sont recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, et 18% sont des contrats aidés.

En moyenne, en équivalent temps plein, les contractuels sont payés 19% de moins que les fonctionnaires (1 633 contre 2 026 euros).

- *Bulletin d'information statistique de la DGCL de septembre 2019, n°138*

LÉGISLATIVE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



La clôture immédiate de l'instruction prend effet à compter de l'heure de l'émission de l'avis d'audience

Une société a signé un contrat avec une commune pour la réalisation de missions d'aménagement d'urbanisme. Constatant que les missions qu'elle avait réalisées pour le compte de la commune n'avaient pas été pleinement rétribuées, la société a introduit un recours contentieux à l'encontre de cette dernière.

En première instance, le Tribunal administratif de Strasbourg a rejeté son recours. La Cour administrative d'appel de Nancy a suivi les premiers juges, au motif, notamment, que la société avait déposé son mémoire ultérieurement à l'heure de clôture de l'instruction qui avait été notifiée dans l'avis d'audience transmis aux parties par l'application TELERECOURS. La société requérante a saisi le Conseil d'Etat en cassation.

Le Conseil d'Etat rappelle en premier lieu les termes des articles R. 611-11-1, R 613-1 et R 613-2 du Code de justice administrative : « Lorsque l'affaire est en état d'être jugée, les parties peuvent être informées de la date ou de la période à laquelle il est envisagé de l'appeler à l'audience. Cette information précise alors la date à partir de laquelle l'instruction pourra être close dans les conditions prévues par le dernier

alinéa de l'article R. 613-1 et le dernier alinéa de l'article R. 613-2. (...) ». Aux termes du dernier alinéa de l'article R. 613-1 de ce code : " (...) lorsque la date prévue par l'article R. 611-11-1 est échue, l'instruction peut être close à la date d'émission de l'ordonnance prévue au premier alinéa ". Aux termes du dernier alinéa de l'article R. 613-2 de ce code : " (...) lorsque la date prévue par l'article R. 611-11-1 est échue, l'instruction peut être close à la date d'émission de l'avis d'audience. Cet avis le mentionne ". En second lieu, le Conseil d'Etat déduit de ces dispositions qu' « il résulte de ces dispositions que lorsque l'ordonnance ou l'avis d'audience portant clôture de l'instruction est notifié aux parties au moyen de l'application informatique mentionnée à l'article R. 414-1 du code de justice administrative, dénommée Télérecours, l'instruction est, sauf mention contraire d'un horaire ou d'une date ultérieure, close à l'heure de l'envoi de l'ordonnance ou de l'avis par cette application. » En l'espèce, un avis d'audience portant clôture immédiate de l'instruction ayant été envoyé aux parties, au moyen de l'application Télérecours, le 19 avril 2018 à 17h29, le mémoire de la société transmis le même jour à 18h43 via télérecours, avait bien été présenté postérieurement à la clôture de l'instruction.

Références

- CE, n° 422712, 9 octobre 2019, mentionné aux Tables du Recueil Lebon



Publication d'un guide pratique de la publication en ligne et de la réutilisation des données publiques / CADA et CNIL

À la suite de la consultation publique qui s'est tenue au printemps 2019, la CADA et la CNIL, en partenariat avec les services d'Etatlab, ont finalisé un guide pratique de la publication en ligne et de la réutilisation des données publiques. Ce guide est composé d'une présentation du cadre juridique et d'une fiche pratique sur l'anonymisation.

- Guide pratique de la publication en ligne et de la réutilisation des données publiques

TRANSFORMATION PUBLIQUE



La direction interministérielle du numérique est créée et ses relations avec les directions ministérielles du numérique sont définies

Le décret n° 2019-1088 du 25 octobre 2019 relatif au système d'information et de communication de l'Etat et à la direction interministérielle du numérique comprend des dispositions en vue d'accélérer la transition numérique de l'Etat.

Le décret du 25 octobre définit le **système d'information et de communication de l'Etat**, qui est « *composé de l'ensemble des infrastructures et services logiciels informatiques permettant de collecter, traiter, transmettre et stocker sous forme numérique les données qui concourent aux missions des services de l'Etat et des organismes placés sous sa tutelle* ». Sont toutefois exclus de ce champ les systèmes d'information et de communication de la défense, de la sécurité extérieure et de la sécurité intérieure.

Le système d'information et de communication de l'Etat est placé sous la responsabilité du Premier ministre. Cette responsabilité est déléguée de plein droit aux ministres compétents « *dans la mesure requise pour l'exercice de leurs attributions* ». La responsabilité sur certains services ne peut toutefois être déléguée que sur décision du Premier ministre : en matière d'infrastructures informatiques, de réseaux de communication, de dispositifs assurant la circulation des données entre les administrations, de services numériques d'usage partagé et de systèmes d'informations relatifs à des fonctions transversales des administrations de l'Etat.

Le décret du 25 octobre **remplace la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication de l'Etat (DINSIC) par la direction interministérielle du numérique (DINUM)**. La DINUM est **rattachée au secrétaire général du Gouvernement**. Par ailleurs, le ministre de l'action et des comptes publics a autorité sur elle, et le ministre de l'économie et des finances et le secrétaire d'Etat chargé du numérique en disposent.

Le décret énumère les **nouvelles missions de la DINUM, plus étendues que celles de l'ancienne DINSIC**. Entre autres, elle oriente, anime, soutient et coordonne les actions des administrations de l'Etat visant à améliorer la qualité, l'efficacité, l'efficience et la fiabilité des services rendus par

le système d'information et de communication de l'Etat. Elle conseille le Premier ministre et les ministres compétents sur la prise en compte du numérique dans les politiques publiques mises en œuvre. Elle élabore notamment la stratégie numérique de l'Etat et organise l'exploitation des données de l'Etat

Les projets interministériels ou ministériels portant sur le numérique ou les systèmes d'information et répondant à certains critères fixés par arrêté du Premier ministre **sont soumis à la DINUM pour avis conforme**. Le directeur interministériel du numérique est également saisi pour avis des projets des organismes placés sous la tutelle de l'Etat répondant aux mêmes critères et doit adresser des recommandations.

La DINUM peut, à la demande du Premier ministre ou d'un ministre, réaliser ou faire réaliser des **missions d'expertise, d'audit, de contrôle ou d'évaluation** sur tout projet ou système d'information et de communication des ministères ou des organismes placés sous leur tutelle.

Enfin, le titre 3 du décret est consacré aux directions ministérielles du numérique. La majorité des ministères ont en effet créé au cours des derniers mois des directions ministérielles du numérique, en lieu et place de directions des systèmes d'information. (Voir à ce sujet, [VIGIE n°115 - Septembre 2019](#)). Le décret identifie **ainsi le champ d'action de ces directions**, à savoir la transformation numérique des politiques publiques, le développement des usages numériques, la création et l'opération de services numériques, l'innovation numérique, l'exploitation du potentiel offert par les données et les systèmes d'information et de communication.

L'articulation entre ces directions ministérielles et la DINUM est prévue dans ce décret : elles doivent lui transmettre toute information utile à l'exercice de ses missions, ainsi que les plans d'investissement ou documents de programmation budgétaire couvrant les projets et activités du ministère et des organismes placés sous sa tutelle dans le domaine du numérique.

Références

- [Décret n°2019-1088 du 25 octobre 2019 relatif au système d'information et de communication de l'Etat et à la direction interministérielle du numérique](#)



Lancement des appels à projets du fonds d'innovation RH, du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail et du fonds en faveur de l'égalité professionnelle

La circulaire du 7 octobre 2019 du directeur général de l'administration et de la fonction publique porte appel à projets du fonds d'innovation RH (FIRH), du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) et du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP), au titre de l'année 2020. Ces trois fonds sont pilotés par la DGAFP.

Les thématiques retenues pour chacun des fonds, leur cahier des charges et leur fonctionnement, ainsi que les modalités de dépôt des candidatures, sont détaillés dans les annexes de la circulaire. Les dossiers doivent être **déposés en ligne**, au plus tard le 13 décembre pour le FIRH et le FEP, et au plus tard le 20 décembre pour le FIACT.

Le FIACT a pour objectif de **mettre en œuvre de meilleures conditions de travail pour les agents, d'assurer des conditions de travail protectrices de leur santé et de veiller à l'accompagnement social des transformations**. Les thèmes retenus pour l'appel à projets pour l'année 2020 sont l'accompagnement des collectifs de travail et organisations, les démarches de prévention des risques et les démarches de qualité de vie au travail.

Le FEP est mis en place pour la fonction publique d'Etat depuis 2019. Il doit permettre d'accompagner les services de l'Etat dans le cofinancement de projets visant à la **promotion de**

l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Enfin, le FIRH, créé par une **circulaire du 22 décembre 2016**, vise à **développer la culture de l'innovation RH, en matière de management, de conduite du changement, d'accompagnement des agents, d'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH. Les thèmes retenus pour l'appel à projets pour l'année 2020 sont l'accompagnement RH des agents, les méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement et l'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH.**

Par ailleurs, **le bilan 2018 du FIRH a été publié**. Sur les 93 dossiers déposés dans le cadre de l'appel à projet pour 2018, 32 ont été retenus par le comité de sélection réunissant la DGAFP, la direction interministérielle de la transformation publique (DITP), la direction des services administratifs et financiers (DSAF) et deux représentants des Plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH). Par ailleurs, la DGAFP a souhaité renforcer l'accompagnement des projets lauréats. Les porteurs de projet ont ainsi bénéficié de conseils personnalisés, de méthodes et de solutions pour les assister, et d'une expertise en fonction des spécificités des projets.

Références

- *Circulaire du 7 octobre 2019 relative aux appels à projets du fonds d'innovation RH (FIRH), du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) et du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) au titre de l'année 2020*
- *Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la création d'un fonds d'innovation RH*
- *Bilan 2018 du Fonds d'innovation RH*



Les cabinets ministériels peuvent compter un collaborateur supplémentaire

Depuis le décret n°2017-1063 du 18 mai 2017, **la composition des cabinets des ministres était limitée à dix collaborateurs**. De même, les cabinets des ministres délégués et des secrétaires d'Etat ne pouvaient pas compter, respectivement, plus de huit et cinq collaborateurs. Cette mesure avait pour objectif, annoncé par le Gouvernement, que les cabinets ministériels s'appuient davantage sur les services des administrations centrales. A la suite de la publication de ce décret du 18 mai 2017, les cabinets avaient dû revoir leur organisation, notamment pour absorber une charge de travail

importante.

Le décret n°2019-1013 du 2 octobre 2019 dispose que **chaque cabinet peut désormais comprendre, « en outre », un membre chargé spécifiquement du suivi de l'exécution des réformes**. La présence de ce collaborateur supplémentaire devrait permettre de renforcer le suivi de la mise en œuvre des politiques publiques à l'échelon politique.

Références

- *Décret n° 2019-1013 du 2 octobre 2019 modifiant le décret n°2017-1063 du 18 mai 2017 relatif aux cabinets ministériels*
- *Décret n° 2017-1063 du 18 mai 2017 relatif aux cabinets ministériels*



LU DANS...

L'intelligence artificielle au service de la transformation des métiers publics

L'auteur identifie les conditions dans lesquelles un projet d'intelligence artificielle peut efficacement être mis en oeuvre dans la fonction publique.

- *L'intelligence artificielle, un levier efficace et innovant de la transformation des métiers publics. - In : Telecom, Juin 2019, n° 193.*



Publication d'un guide RH à destination des préfigurateurs chargés de la création des secrétariats généraux communs

La circulaire n°6092-SG du Premier ministre du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat a prévu le regroupement des programmes 333 (moyens mutualisés des administrations déconcentrées) et 307 (administration territoriale de l'Etat) dans un unique programme 354, géré par le ministère de l'Intérieur. Cette circulaire prévoit d'accompagner cette rationalisation budgétaire de la mutualisation des secrétariats généraux des préfetures et des directions départementales interministérielles (DDI) dans de nouveaux secrétariats généraux communs (SGC). Les effectifs des fonctions support ainsi mutualisées seront regroupés au sein des SGC et transférés au programme 354.

La circulaire n°6104-SG du Premier ministre du 2 août 2019 précise les grands principes des SGC, notamment leurs constitution, périmètre, organisation et positionnement. Ce nouveau service, à vocation interministérielle, doit être mis en place entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020. La circulaire prévoit également la désignation d'un préfigurateur, placé sous l'autorité du préfet dans chaque département et chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la réforme.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) conduit avec la mission de coordination nationale pour la réforme de l'Etat (MICORE) le dialogue social au niveau national sur la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat ; les membres du CSFPE sont réunis au sein d'un groupe de travail à cette fin.

Un guide RH à destination de ces préfigurateurs a été élaboré conjointement par la DGAFP, la direction de la modernisation de l'administration territoriale (DMAT) et la direction des ressources humaines du ministère de l'Intérieur, et leur a été adressé par le Secrétaire général du Gouvernement (SGG). Réalisé en concertation avec les organisations syndicales représentées aux comités techniques des préfetures et des DDI, il a pour objectif d'accompagner la mutualisation des secrétariats généraux de ces structures.

Le guide rappelle d'abord le cadre de la réforme et ses enjeux. Il présente ensuite le dispositif de gouvernance locale, composé d'un comité de pilotage départemental et d'un comité régional de soutien, et prévoit, en matière de dialogue social, l'organisation d'une consultation des comités techniques et des concertations aux niveaux départemental et régional.

Le guide identifie plusieurs principes RH de constitution des SGC, qui seront toutefois plus amplement détaillés dans une instruction qui sera élaborée par la DRH du ministère de l'Intérieur.

Les agents qui exercent des missions entrant dans le champ de compétence des SGC et qui relèvent d'autres ministères que le ministère de l'Intérieur seront transférés, sur la base du volontariat, au ministère de l'Intérieur au cours de l'année 2020. En attendant que ces transferts soient opérés, les agents concernés resteront gérés par leur ministère d'origine. Afin de couvrir cette période, une convention sera établie entre le ministère de l'Intérieur et les autres ministères.

Le ministère de l'Intérieur assurera le maintien de la rémunération des agents concernés par le transfert, jusqu'à leur prochain changement de poste.

Un droit de retour dans les ministères d'origine sera aussi garanti à tous les agents qui en feraient la demande. S'ils souhaitent réintégrer leurs ministères d'origine sur des postes vacants, leurs demandes feront l'objet d'un examen prioritaire.

Le guide identifie également les différentes étapes de la réforme, parmi lesquelles se trouvent l'élaboration du projet d'organigramme du futur SGC par le préfigurateur et l'élaboration d'une fiche d'impact RH locale. Un plan d'action RH, comportant un volet accompagnement et un volet formation, devra également être établi pour recenser les dispositifs pouvant être mobilisés dans le cadre de la mutualisation.

Des entretiens de premier niveau devront être conduits avec les agents pour qu'ils puissent exprimer leurs souhaits d'évolution professionnelle. Ensuite, interviendront la publication des fiches de postes des SGC, le pré-positionnement et, enfin, le recrutement sur les postes. Les préfigurateurs devront aussi proposer un accompagnement personnalisé pour tous les agents qui ne désirent pas rejoindre le SGC. Les préfigurateurs sont également invités à s'appuyer sur les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) et sur l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle.

Enfin, les préfigurateurs bénéficient d'un appui par un prestataire intervenant dans le cadre du marché interministériel de prestations de ressources humaines porté par la direction des achats de l'Etat (DAE) et la DGAFP.

- Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines, élaboré par la DGAFP
- Le marché public interministériel de prestations intellectuelles RH

- *Circulaire du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat*
 - *Circulaire n°6104-SG du 2 août 2019 relative à la constitution de secrétariats généraux communs aux préfetures et aux directions départementales interministérielles*
-

Publication d'une étude du Conseil d'Etat sur l'expérimentation

Le Conseil d'Etat a publié le 3 octobre une étude sur l'expérimentation. Il s'agit d'un guide de bonnes pratiques de l'expérimentation qui formule des propositions pour favoriser leur développement, en partant du constat que la méthodologie mise en oeuvre jusqu'à présent en matière d'expérimentations pourrait être davantage fiabilisée et que le recours à l'expérimentation pourrait être étendu à d'autres domaines.

- *Améliorer et développer les expérimentations pour des politiques publiques plus efficaces et innovantes*
-

Le projet annuel de performances du programme 148 « Fonction publique » est désormais consultable en ligne

Depuis le 1er octobre 2019, les projets annuels de performances (PAP), annexés au projet de loi de finances 2020, sont consultables et accessibles en ligne sur le site du Forum de la performance. Chaque PAP retrace la stratégie, les objectifs, les indicateurs et les cibles de résultat de chacun des programmes composant le budget général de l'Etat.

Le PAP du programme 148 « Fonction publique », dont le responsable de programme est Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), est donc désormais publié.

La première partie du PAP constitue une présentation stratégique de ses enjeux. Les principales missions de la DGAFP, ainsi que son rôle de DRH de l'Etat, sont rappelées. Ses actions prioritaires pour l'année 2020, en grande partie inscrites dans la loi « transformation de la fonction publique », sont identifiées :

- La refonte des instances de dialogue social ;
- La réforme de la cartographie et des compétences des commissions administratives paritaires ;
- La professionnalisation de la procédure de recrutement de contractuels ;
- La simplification, la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- L'accompagnement des transitions professionnelles des agents publics entre la fonction publique et le secteur privé ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La promotion des personnes en situation de handicap ;
- La réforme des modalités de recrutement et de la scolarité des IRA ;
- La nouvelle fonction interministérielle dédiée à la reconversion et à la mobilité professionnelle.

Le PAP identifie ensuite les objectifs et indicateurs de performance retenus pour l'année 2020, à savoir :

Objectif 1 : développer et promouvoir l'adaptation des règles actuelles aux exigences d'une gestion modernisée des ressources humaines de la fonction publique :

Indicateur 1 : part des agents ayant basculé dans le dispositif RIFSEEP

Indicateur 2 : nombre de corps de fonctionnaires relevant de l'Etat ou des établissements publics administratifs après des mesures de fusion ou de mise en extinction – ou par un alignement sur les dispositions statutaires communes

Objectif 2 : optimiser la formation initiale des fonctionnaires :

Indicateur : dépenses consacrées à la formation initiale dans les IRA et à l'ENA

Objectif 3 : optimiser la réponse aux besoins des agents en matière d'action sociale :

Indicateur 1 : coût de gestion des prestataires extérieurs chargés de la gestion de certaines prestations d'action sociale

Indicateur 2 : coût moyen annuel de réservation d'une place en crèche.

Le PAP comprend également une présentation des crédits et dépenses fiscales, ainsi qu'une justification au premier euro, pour chacune des trois actions : formation des fonctionnaires, action sociale interministérielle et appui et innovation des ressources humaines. Enfin, il présente les données relatives aux opérateurs du programme.

- *projets annuels de performance « Gestion des finances publiques et ressources humaines »*

Des ateliers de travail pour que les agents publics de l'Etat formalisent des propositions, à la suite de la consultation du Gouvernement « Simplifions ensemble »

Une consultation « Simplifions ensemble » a été lancée par le Gouvernement en février 2019, auprès des agents de l'Etat, pour recueillir leurs propositions afin de « *supprimer les irritants* » qu'ils rencontrent, « *lever les obstacles du quotidien* » et « *simplifier le fonctionnement de l'administration* ». Cette consultation, **pilotée par la direction interministérielle de la transformation publique (DITP)**, a permis de recueillir plus de **19 000 propositions**.

Les propositions recueillies auprès des agents ont été examinées et réparties en cinq thématiques : **améliorer le service rendu aux usagers, mieux travailler ensemble, améliorer la gestion des carrières, de la mobilité et de la formation des agents, améliorer le cadre de travail des agents et revaloriser le travail des agents**. Une partie des propositions formulées ont été reprises dans le projet de loi de transformation de la fonction publique. Certaines ont également été évoquées lors du troisième Comité interministériel de la transformation publique (CITP) qui s'est tenu le 20 juin 2019.

Les 9 et 10 octobre 2019, des **ateliers de travail pilotés par la DITP** se sont tenus, dans la continuité de cette démarche. Ils ont réuni des managers, les agents ayant fait les propositions les plus soutenues et des experts issus de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF), de la direction du budget (DB), de la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'Etat (DINSIC) et du service d'information du Gouvernement (SIG). Ces ateliers avaient pour objectif que les **participants réfléchissent ensemble à des solutions concrètes autour de quatre thématiques** :

- Adapter les outils informatiques et l'environnement de travail
- Renforcer la communication interne, mieux associer les agents aux réformes et redonner du sens à leur travail
- Donner plus d'autonomie aux agents
- Simplifier et dématérialiser les procédures internes

Ces ateliers ont permis à plusieurs propositions d'émerger, notamment le développement de parapheurs numériques permettant le passage au zéro papier ou la reconnaissance d'un droit à l'erreur pour les agents publics. Les propositions ainsi dégagées ont été présentées devant le DITP, Thomas Cazenave, lequel s'est engagé à les formaliser et les **soumettre à l'arbitrage du Premier ministre**.

Publication des résultats de l'Observatoire de la qualité des services publics numériques

La direction interministérielle du numérique (Dinum) publie les résultats de l'Observatoire de la qualité des services publics numériques. Chaque démarche en ligne est évaluée au travers de huit critères : possibilité de réaliser la démarche en ligne, taux de satisfaction des usagers, compatibilité mobile, existence d'une assistance pour les usagers, disponibilité et rapidité, compatibilité avec FranceConnect, accessibilité pour les personnes en situation de handicap et nombre de saisies redemandées. Ce dernier critère a pour objectif de mesurer l'effectivité du principe « Dites-le nous une fois » dans les démarches en ligne.

- <https://numerique.gouv.fr/actualites/qualite-des-services-publics-numeriques-les-250-demarches-phares-de-nouveau-evaluees/>



Retrouvez plus d'un millier
d'articles publiés depuis avril
2015, grâce au moteur de
recherche



Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)

Directeur de la publication : Thierry LE GOFF

Rédactrice en chef : Caroline LEMASSON-GERNER

Rédactrice en chef adjointe : Sophie ZABOROWSKI

Equipe de rédaction : Caroline LEMASSON-GERNER, Sophie ZABOROWSKI, Marion FOREST-TAILLEFER, Fabienne CATALOSI, Elodie HAAS-FALANGA

Conception et rédaction : Bureau du statut général, de la diffusion du droit
et du dialogue social

N° ISSN : 2650-0345

Contact : contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr

ABONNEMENT - MODIFICATION DE VOTRE ABONNEMENT

RECHERCHE - ARCHIVES - RSS - DESABONNEMENT

Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et au règlement général sur la protection des données (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de modification et de suppression des données à caractère personnel qui vous concernent. Ce droit peut être exercé par courriel à l'adresse suivante (contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr) ou par courrier postal adressé à la DGAFP - 139 rue de Bercy - 75012 Paris. Les actualités et informations publiées ne constituent en aucun cas un avis juridique. Il appartient ainsi au lecteur de faire les vérifications utiles avant d'en faire usage.