



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

Novembre 2019
n° 117

Rechercher

Archives



L'ACTUALITÉ JURIDIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR LA DGAFP

EDITO

Edition 2019 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique



L'édition 2019 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique vient d'être publiée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Dans le contexte de l'adoption de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, le rapport présente l'ensemble des enjeux et dynamiques de transformation à l'œuvre dans le domaine des ressources humaines, au sein des trois versants de la fonction publique : fonction publique de l'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière.

Le titre 1 « Politiques et pratiques des ressources humaines » retrace le processus d'élaboration de la loi et présente les modifications apportées au statut de la fonction publique concourant à trois objectifs : simplification, souplesse et protection. Le titre 1 détaille ainsi l'ensemble des mesures de modernisation opérées par la loi, notamment : la simplification de l'architecture des instances de dialogue social et la clarification de leurs compétences, les conditions élargies de recrutement par la voie du contrat, les nouveaux

dispositifs de sécurisation des transitions professionnelles et la mise en œuvre du nouvel accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le titre 1 dresse également un bilan des politiques de ressources humaines conduites dans la fonction publique, notamment en matière de diversification des recrutements, d'amélioration des conditions de vie au travail, d'action sociale, d'égalité professionnelle et de soutien au pouvoir d'achat, avec la poursuite de l'application du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Enfin, sont présentées les différentes actions menées pour renforcer la fonction ressources humaines de l'État : élaboration d'un plan d'actions au service de la transformation de la fonction ressources humaines, développement d'outils numériques en matière de gestion des compétences et accélération de la dématérialisation des processus, soutien à l'innovation en matière de ressources humaines et recensement sur un site Internet des projets expérimentaux et innovants. Le titre 1 présente enfin les outils mis en place en 2019 pour accompagner l'impact des réorganisations au sein de l'État : réforme des outils indemnitaires, création d'un fonds dédié, mise en place d'un marché public interministériel de prestation de conseil et diffusion des bonnes pratiques en matière de conduite de réformes.

Le titre 2 « Faits et chiffres » offre dans sa première partie un panorama chiffré sur la situation des trois versants de la fonction publique en matière d'emploi public, de recrutement et de parcours professionnel, de rémunération, de durée et de conditions de travail ainsi que de politique sociale. Au 31 décembre 2017, le nombre d'agents publics était de 5,53 millions (hors bénéficiaires de contrats aidés), en hausse de 0,8 % par rapport à l'année précédente. Cette évolution est notamment liée au passage sous statut de contractuel de droit public de 30.000 anciens bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2016. Depuis 2007, l'emploi public a progressé au même rythme que l'emploi privé (+0.3 % par an en moyenne). De nouveaux sujets sont présentés, notamment sur les questions sociales et de santé : handicap, violences sexistes ou encore absences pour raisons de santé. Dans la deuxième partie du titre 2, une collection d'études analyse la situation des contractuels qui représentent un agent sur cinq aujourd'hui dans la fonction publique. Ces agents sont en moyenne plus jeunes et moins diplômés que leurs collègues fonctionnaires. Plus souvent à temps partiel et sur des contrats courts, ils font l'objet d'un turn-over important (38% de nouveaux contrats en 2016). Toutefois, on peut constater que six ans après leur entrée dans la fonction publique, 60% des contractuels y exercent encore leurs fonctions.

La rédaction

Les vidéos des quatrième Rencontres de VIGIE du 4 novembre 2019 sur « La loi de transformation de la fonction publique : un nouveau cadre de gestion des ressources humaines dans la fonction publique d'État » sont disponibles sur le portail de la fonction publique.

SOMMAIRE

Statut général et dialogue social

◆ Décret relatif aux lignes directrices de gestion et aux compétences des commissions administratives paritaires ◆ Arrêté du 9 octobre 2019 fixant la liste des emplois soumis à l'obligation de transmission de la 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 dans les établissements publics sous la tutelle conjointe des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la transition écologique, de l'économie et des finances, de la santé, du travail et de l'agriculture ◆ Création d'un collège de déontologie au ministère de la Justice et d'un référent déontologue à l'inspection générale de la justice ◆ Bilan et perspectives pour la procédure interne de recueil des alertes dans les administrations, suite à la loi Sapin 2 ◆ Plan d'urgence et de soutien pour l'hôpital public ◆ La mission d'expert relative à la négociation collective dans la fonction publique est lancée ◆ La DGAFP publie une étude statistique sur la représentation des femmes et des hommes au sein des comités techniques de la fonction publique de l'État et territoriale

Statuts particuliers

◆ Nouvelles règles de gestion des directeurs généraux agents publics des chambres de commerce et d'industrie

Recrutement et formation

◆ Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : les nouvelles dispositions applicables dans la fonction publique ◆ Vers un renforcement de l'attractivité des métiers et des concours de la fonction publique ◆ Signature d'un accord-cadre entre le Centre national de la fonction publique territoriale et la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale ◆ « Passerelles recrutement » est en ligne ◆ Le site Place de l'emploi public » va s'articuler avec la plateforme « Diversifiez Vos Talents » afin d'accroître le vivier de la fonction publique ◆ Publication d'un référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique

Carrières et parcours professionnels

◆ Parution de la circulaire relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics ◆ Les services accomplis au sein des institutions, organes et agences de l'Union européenne sont désormais pris en compte pour le reclassement des ressortissants des Etats-membres dans la fonction publique française ◆ L'absence de réintégration d'une salariée à son poste ou à un poste équivalent à l'issue d'un congé parental constitue un élément laissant supposer une discrimination indirecte en raison du sexe ◆ La mise en œuvre de la période de préparation au reclassement nécessite d'être anticipée ◆ Publication du guide pratique « Accompagner et renforcer la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat en Europe » ◆ Les vidéos de la journée EMRH du 1er octobre sur la qualité de vie au travail sont en ligne

Rémunérations, temps de travail et retraite

◆ Un décret met fin à un frein financier à la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique ◆ Deux décrets pour encourager le versement de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans la fonction publique territoriale ◆ Instauration d'une prime d'assistance à la régulation médicale ◆ L'âge de départ à la retraite des magistrats polonais, différencié entre les femmes et les hommes, est contraire au droit de l'Union ◆ Les activités relatives à la sécurité publique peuvent constituer une dérogation au principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'âge ◆ L'administration est légitime à refuser une demande de report de congés annuels payés non pris pour cause de maladie ◆ Deux corps de fonctionnaires fusionnés peuvent se voir appliquer un régime indemnitaire différent pour un motif d'intérêt général ◆ Un agent public ne peut pas se prévaloir du nouvel indice qu'il détient suite à une réforme statutaire affectant son corps pour la liquidation de sa pension de retraite ◆ Précisions pratiques sur le fonctionnement du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ◆ Deux publications précisent l'impact des outils numériques sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Politiques sociales

◆ Circulaire du 5 novembre 2019 relative à la prestation d'action sociale interministérielle « CESU – garde d'enfant 0/6 ans » ◆ Violences faites aux enfants au sein des institutions publiques : rapport du Défenseur des Droits et plan de lutte interministériel ◆ Publication du rapport relatif à la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail

Encadrement supérieur

◆ Report des conclusions de la mission Thiriez

Agents contractuels de droit public

◆ Un agent qui refuse la transformation de son CDD en CDI pour un motif légitime ne peut pas être considéré comme involontairement privé d'emploi, si le motif légitime est justifié par l'employeur

Légistique et procédure contentieuse

◆ Le Conseil d'Etat précise l'application de la jurisprudence Czabaj sur le délai de contestation des décrets de libération des liens d'allégeance ◆ Le calcul du délai de confirmation des conclusions est un délai franc ◆ Une neuvième cour administrative d'appel sera bientôt créée à Toulouse

Transformation publique

◆ Dispositions spécifiques à la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en Ile-de-France ◆ Dispositions spécifiques à la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en Corse ◆ Nouvelle organisation territoriale du ministère de l'Education nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ◆ Déconcentration de décisions administratives individuelles prises par le Premier ministre ◆ Les missions et la gouvernance de l'Agence nationale de la cohésion des territoires sont précisées par décret ◆ Des dispositions à caractère expérimental peuvent être généralisées à une partie du territoire sans être appliquées à l'ensemble du territoire national ◆ Semaine de l'innovation publique ◆ Quatrième Comité interministériel de la transformation publique ◆ Selon le CNUM, la transformation numérique de l'Etat ne peut se réduire à une dématérialisation des procédures ◆ Publication du panorama des administrations publiques 2019 de l'OCDE ◆ Publication du panorama des grands projets du système d'information de l'Etat ◆ Publication d'un guide pour diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique

STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL



Décret relatif aux lignes directrices de gestion et aux compétences des commissions administratives paritaires

L'article 30 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 insère, au sein de chaque versant de la fonction publique, un nouveau chapitre II bis relatif aux lignes directrices de gestion (LDG). Les LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines à compter du 1^{er} janvier 2020, et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021. Les LDG fixent les orientations générales en matière de mutation et de mobilité, dans la fonction publique de l'Etat, en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires précise les règles et procédures pour l'édiction des LDG et modifie, en application de l'article 30 de la loi n°2019-828 précitée, les compétences des commissions administratives paritaires (CAP).

Dans son titre I, le décret précise les conditions dans lesquelles les LDG sont édictées. Les trois types de LDG peuvent être établis de manière commune ou distincte.

Dans la fonction publique de l'Etat, les LDG sont établies par le ministre pour le département ministériel dont il est chargé et sont transmises, pour accord, à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Ces LDG ministérielles peuvent, par ailleurs, prévoir la possibilité d'établir des LDG sur un périmètre plus restreint. Chaque établissement public peut élaborer ses propres LDG. Dans les deux cas, elles doivent être compatibles avec les LDG ministérielles. Conformément à l'article 4 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, le comité social d'administration (CSA) compétent est consulté sur les projets d'élaboration ou de révision des LDG. Chaque année, un bilan de la mise en œuvre des LDG relatives aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, élaboré sur la base des décisions individuelles et à partir des données issues du rapport social unique, est présenté au CSA.

Dans la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale établit les LDG et le comité social territorial (CST) est consulté sur leurs projets d'élaboration ou de révision. Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés à un centre de gestion, obligatoirement ou volontairement en lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude, les LDG en matière de promotion interne sont définies par le centre de gestion. Dans ce cas, le projet de LDG doit être transmis à chaque collectivité ou établissement affilié, pour avis de leurs CST. Un bilan de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours

professionnels est établi annuellement et présenté au CST compétent, selon les mêmes modalités que pour la fonction publique de l'Etat.

Dans la fonction publique hospitalière, les LDG concernant les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins sont établies par le directeur général du Centre national de gestion et, dans ce cas, le comité consultatif national est consulté pour avis. Les autres LDG sont établies par le chef d'établissement, et le comité social d'établissement est consulté pour avis.

Les LDG sont pluriannuelles mais ne peuvent pas être établies pour plus de 5 ans dans les versants Etat et hospitalier, et pour plus de 6 ans dans la fonction publique territoriale. Elles doivent être rendues accessibles aux agents, notamment sur l'espace numérique de l'administration concernée.

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 précise également le **contenu des LDG**.

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de l'administration, de la collectivité territoriale ou de l'établissement, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre, de la situation des effectifs, des métiers et des compétences et, dans la fonction publique hospitalière, de la mise en œuvre du projet médical et soignant.

Les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours contiennent des dispositions relatives aux orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades, et des dispositions relatives aux mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. Elles permettent de préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents et d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion.

Les LDG en matière de mobilité, édictées seulement dans la fonction publique de l'Etat, peuvent porter sur les orientations générales de la politique de l'administration, notamment pour favoriser l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de l'administration. Elles peuvent concerner les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité. Ces LDG peuvent également porter sur les modalités de prise en compte des priorités de mutation et de mise en œuvre de critères supplémentaires, identifiés par le décret.

Enfin, les LDG en matière de mobilité peuvent traiter des

modalités d'application des **durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois**. Le décret définit les conditions dans lesquelles les administrations peuvent définir ces durées. L'annexe du décret fixe la liste des administrations ou services établissant, pour certains corps, des tableaux périodiques de mutation prévus au V de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 : dans ces services, l'autorité compétente peut procéder à un classement préalable des demandes de mutation à l'aide d'un barème rendu public.

Le titre II du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 est consacré aux **nouvelles attributions des CAP**.

Puisque les LDG décrivent les orientations générales qui seront utilisées dans le traitement des décisions individuelles, **les CAP ne seront plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité**, à compter du 1^{er} janvier 2020, **et de promotion et d'avancement**, à compter du 1^{er} janvier 2021. Par conséquent, le décret supprime la référence à la consultation des commissions administratives paritaires en matière de mobilité, de promotion et d'avancement dans le décret n°82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires, pour la fonction publique de l'Etat, dans le décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs

établissements publics, et dans le décret n°2003-655 du 18 juillet 2003 modifié relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière.

Le décret **énumère les compétences des CAP, exercées de droit ou à la demande de l'agent** en application de l'article 1^{er} de la loi n°2019-828 du 6 août 2019. Ces compétences sont recentrées sur les décisions individuelles défavorables les plus complexes. Elles connaîtront notamment, en matière de recrutement, des licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire et des refus de titularisation. A la demande de l'agent, elles sont saisies par exemple des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un temps partiel, refusant une démission ou relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Enfin, le décret précise que tout agent peut, dans le cadre d'un recours administratif formé contre les décisions individuelles en matière de mobilité, de promotion et d'avancement, se faire **assister par un conseiller syndical désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix**. Les conditions de la représentativité sont précisées pour chaque versant de la fonction publique.

Références

- [Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires](#)
- [Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Décret n°82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires](#)
- [Décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)
- [Décret n°2003-655 du 18 juillet 2003 modifié relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière](#)



Arrêté du 9 octobre 2019 fixant la liste des emplois soumis à l'obligation de transmission de la 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 dans les établissements publics sous la tutelle conjointe des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la transition écologique, de l'économie et des finances, de la santé, du travail et de l'agriculture

Cet arrêté est **pris en application du décret n°2016-1067 du 28 décembre 2016**, lui-même pris en application de l'article 25 ter de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Il liste les **emplois de direction des établissements publics soumis aux obligations déclaratives successives**, pour lesquels le ministère l'éducation nationale et de la jeunesse

ainsi que le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation assurent une tutelle conjointe avec d'autres ministères, notamment avec le ministère de la transition écologique et solidaire, le ministère de l'économie et des finances, le ministère des solidarités et de la santé, le ministère du travail et le ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Références

- *Arrêté du 9 octobre 2019 fixant la liste des emplois soumis à l'obligation de transmission de la 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 dans les établissements publics sous la tutelle conjointe des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la transition écologique, de l'économie et des finances, de la santé, du travail et de l'agriculture*



Création d'un collège de déontologie au ministère de la Justice et d'un référent déontologue à l'inspection générale de la justice

L'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires institue des référents déontologues. Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique (*Vigie n° 91, mai 2017*) détermine les modalités de leur désignation. Il précise également leurs obligations et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leurs missions.

Les articles 6 à 15 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** instaurent le nouveau cadre juridique relatif aux lanceurs d'alerte. 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*) 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. Les référents déontologues peuvent être désignés comme référent alerte dans le cadre de la mise en place de cette procédure.

L'arrêté du 29 octobre 2019 relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie au ministère de la Justice prévoit que la fonction de référent déontologue est attribuée à un collège de déontologie, placé auprès du ministre de la Justice. Il assure également les **fonctions de référent alerte**.

Le collège de déontologie est compétent pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de l'administration centrale, les juridictions judiciaires, les services déconcentrés du ministère de la Justice et les établissements publics placés sous la tutelle du ministère. Sont toutefois exclues du champ de ses compétences l'agence française anticorruption et les personnes en activité au sein de l'inspection générale de la justice.

Le collège de déontologie est chargé de **fournir aux agents tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983**. Il doit donc répondre aux questions relatives à ces principes ou obligations, ainsi qu'au principe de laïcité. Il peut notamment être amené à traiter

de situations individuelles pour faire cesser une situation de conflits d'intérêts, en application de l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983. Ses missions consistent enfin à proposer des actions en matière de formation des agents et, à la demande du ministre, à formuler des propositions pour assurer la promotion des principes déontologiques et renforcer la prévention des situations de conflits d'intérêt.

Le collège est présidé par un magistrat de l'ordre judiciaire, nommé par le ministre, et est composé de huit membres. Ses membres, agents ou personnalités qualifiées exerçant ou ayant exercé des fonctions pour le ministère de la Justice, sont nommés pour un mandat de trois ans, renouvelable une fois. De plus, le président peut appeler toute personne dont il juge la présence utile à participer à tout ou partie d'une réunion du collège.

Par ailleurs, **un correspondant déontologue est désigné dans chaque direction**. Il est chargé d'apporter aux agents un conseil de premier niveau en matière de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts.

L'inspection générale de la justice se dote également d'un référent déontologue par **arrêté du 29 octobre 2019 relatif à la création d'un référent déontologue à l'inspection générale de la justice**. Il est compétent pour toute personne en activité au sein de l'inspection.

L'arrêté précise que le référent déontologue est une personnalité extérieure au service, désignée par le chef de l'inspection générale de la justice, pour une durée de trois ans renouvelable une fois.

Il a pour mission d'apporter tout conseil utile au respect des obligations en vigueur et des principes déontologiques **énoncés dans la charte de déontologie de l'inspection générale de la justice**, notamment afin de garantir l'indépendance et l'impartialité des membres de l'inspection et de prévenir les conflits d'intérêts. A ce titre, il se prononce sur les situations individuelles dont il est saisi, et il peut rendre un avis sur les questions d'ordre général relatives à l'application de ces principes et obligations dans l'organisation et l'exercice des missions de l'inspection.

Références

- *Arrêté du 29 octobre 2019 relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie au ministère de la Justice*
- *Arrêté du 29 octobre 2019 relatif à la création d'un référent déontologue à l'inspection générale de la justice*
- *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*
- *Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique*
- *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*



LU DANS...

Bilan et perspectives pour la procédure interne de recueil des alertes dans les administrations, suite à la loi Sapin 2

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 (dite « Loi Sapin 2 ») a consacré une **nouvelle protection globale accordée aux lanceurs d'alerte** pour les agents publics et les collaborateurs de l'administration en posant une définition large du lanceur d'alerte : le lanceur d'alerte peut notamment, en vertu de cette nouvelle définition, aussi bien émaner du secteur privé que du secteur public, et agir dans le cadre ou non de son activité professionnelle.

Le **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 est venu préciser la portée de cette loi en fixant le cadre des procédures internes de recueil des signalements au sein des administrations.

Le bilan qui peut être tiré de ce nouvel arsenal juridique un peu plus de deux ans après son élaboration est mitigé : si une large marge de manœuvre est accordée aux autorités publiques, celle-ci donne lieu à des mises en œuvre hétérogènes. L'article souligne ainsi l'impact des choix procéduraux sur l'intensité de la protection accordée aux lanceurs d'alerte. Il conclut à la nécessité d'une meilleure harmonisation des procédures afin de ne pas aboutir à une différence de protection pour les lanceurs d'alerte en fonction de leur administration d'origine. La **circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics** a sur ces points apporté des clarifications sur l'interprétation à retenir de la loi Sapin 2. L'auteur mentionne, par ailleurs, la **récente adoption de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte (directive 2018/0106/UE du 16 avril 2019** sur la protection des personnes dénonçant les infractions au droit de l'Union) qui nécessitera de nouveaux aménagements du cadre juridique français sur les lanceurs d'alerte.

- *La procédure interne de recueil des alertes dans les administrations.* – In : AJDA, 4 novembre 2019, n° 37.



Plan d'urgence et de soutien pour l'hôpital public

Le Premier ministre, Edouard Philippe, et la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, ont présenté, le 20 novembre 2019, un plan d'urgence et de soutien pour l'hôpital public, en complément des mesures en faveur de l'hôpital public prévues dans la **loi n°2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé**. Ce plan, intitulé « **Ma santé 2022. Investir pour l'hôpital** », se décline en trois axes.

Le premier axe, « **Renforcer l'attractivité des métiers et fidéliser les soignants** », comporte des mesures en faveur du personnel médical : des mesures indemnitaires pour mieux accompagner le début de carrière des personnels soignants, la fusion des quatre premiers échelons du statut de praticien hospitalier, ou encore la mise en place d'un grade de débouché en catégorie B pour les aides-soignants. Il est également prévu de consolider l'attractivité des métiers hospitalo-universitaires, à l'occasion de la loi de programmation pluriannuelle pour la recherche, et de réformer le statut du praticien hospitalier dans le cadre des ordonnances d'application de la loi n°2019-774 du 24 juillet 2019.

Le deuxième axe du rapport, « **Lever les blocages de l'hôpital public** », propose d'intégrer davantage le personnel soignant à la gouvernance des hôpitaux, notamment en ouvrant les postes de chefs d'établissement aux médecins. De même, le plan entend renforcer le management de proximité, par exemple en systématisant les entretiens individuels. Les modalités de recrutement seront simplifiées, en particulier en supprimant les concours de praticien hospitalier et en publiant les postes « au fil de l'eau » et non plus deux fois par an. Dans cette optique, une **mission pour simplifier les hôpitaux et réformer leur gouvernance a été confiée à Olivier Claris**, chef de service aux Hospices civils de Lyon. L'objectif de cette mission nationale est de « *dresser un diagnostic de la gouvernance actuelle et un état des lieux des opportunités de simplification* ».

Ce deuxième axe du plan prévoit également de faciliter la conclusion de protocoles de coopération entre professionnels, en instituant un régime déclaratif auprès des agences régionales de santé (ARS), avec avis de la Haute autorité de santé (HAS) a posteriori. Enfin, il instaure des campagnes de contrôle individuel de l'encadrement de l'intérim (niveau des rémunérations perçues, respect des repos de sécurité et règles de cumul d'emplois publics).

Enfin, le troisième axe, « **Réinvestir dans l'hôpital en lui donnant des moyens nouveaux et de la visibilité dans le temps** », comporte plusieurs mesures financières : un rehaussement de l'objectif national de dépenses d'assurance-maladie (ONDAM), l'engagement que les tarifs hospitaliers ne baisseront pas ou seront en hausse jusqu'à la fin du quinquennat, le fléchage de 150 millions d'euros par an vers l'investissement courant pour encourager l'achat de matériel, et enfin une reprise de dettes des hôpitaux à hauteur de 10 milliards d'euros en trois ans.

- *Plan « Ma santé 2022, Investir pour l'hôpital »*
- *Discours du Premier ministre et de la ministre des Solidarités et de la Santé sur le plan d'urgence pour l'hôpital*

La mission d'expert relative à la négociation collective dans la fonction publique est lancée

L'article 14 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois à compter de sa publication, toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser, tant au niveau national que local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique.

Les ordonnances porteront notamment sur :

- **les autorités compétentes** pour la négociation dans les instances de représentation des agents ;
- **les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation** ainsi que les conditions de conclusion d'accords locaux en l'absence d'accords nationaux ;
- **les conditions d'application des accords majoritaires**, ainsi que leurs conditions de conclusion et de résiliation.

Le Secrétaire d'Etat, chargé de la fonction publique, Monsieur Olivier DUSSOPT a ainsi annoncé, le 12 novembre 2019, le **lancement d'une mission d'expert sur la négociation collective dans les trois versants de la fonction publique** qui permettra d'**aboutir à la rédaction des ordonnances, qui devront être adoptées avant novembre 2020**.

Cette mission est confiée à **Marie-Odile ESCH**, chargée de mission à la Fédération nationale de la CFDT, membre du Conseil économique, social et environnemental, **Christian VIGOUROUX**, Président-adjoint de la section sociale du Conseil d'Etat, et **Jean-Louis ROUQUETTE**, inspecteur général des finances.

Elle proposera, le cas échéant, des adaptations à la négociation collective dans les trois versants de la fonction publique en tenant compte des spécificités des versants territorial et hospitalier ainsi que des agendas et des enjeux propres à chaque versant, tels que le droit à la différenciation des compétences pour les collectivités locales ou la Stratégie nationale de santé 2018-2022.

- *Communiqué de presse du Secrétaire d'Etat, chargé de la fonction publique*

La DGAFP publie une étude statistique sur la représentation des femmes et des hommes au sein des comités techniques de la fonction publique de l'État et territoriale

Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique (comités techniques, commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires) précise les nouvelles règles en vigueur à compter des élections de 2018, à savoir : chaque liste doit être composée d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part des femmes et des hommes représentés au sein de l'instance concernée.

La DGAFP publie, dans sa collection « Stats rapides », une **étude statistique intitulée « La parité dans les comités techniques de la fonction publique de l'État et territoriale »**.

La focale de l'étude est mise sur les comités techniques dans les volets État et territorial de la fonction publique. La principale leçon tirée est que, malgré la réforme mise en œuvre, **les femmes restent sous-représentées par rapport aux hommes**. Ainsi, parmi les comités techniques de la fonction publique de l'État, les femmes représentent 42,1% des élus titulaires ou suppléants alors que leur part dans le corps électoral des instances concernées est de 54,2%. Dans la fonction publique territoriale, celles-ci représentent 56,9% des élus titulaires ou suppléants alors que leur part dans le corps électoral est de 63,5%. Par ailleurs, les hommes sont plus souvent titulaires que suppléants, signe qu'ils sont surreprésentés parmi les têtes de liste.

En absence de données équivalentes sur la composition des mêmes instances aux élections précédentes, il n'est pas possible d'évaluer l'effet propre de la réforme.

- *Etude de la DGAFP « La parité dans les comités techniques de la fonction publique de l'État et territoriale »*

STATUTS PARTICULIERS



Nouvelles règles de gestion des directeurs généraux agents publics des chambres de commerce et d'industrie

En application de la loi n°52-1311 du 10 décembre 1952, le statut des personnels administratifs des chambres de commerce et d'industrie (CCI) est établi par une commission paritaire nationale. Ce statut, autonome par rapport au statut général des fonctionnaires, doit toutefois en respecter les principes généraux.

L'article 40 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE) rend obligatoire le recrutement de personnels de droit privé dans les établissements du réseau des CCI. Une convention collective nationale applicable aux personnes de droit privé doit être négociée. Les agents relevant du droit public peuvent opter pour un contrat de droit privé dans un délai de douze mois suivant l'adoption de cette convention. Les agents publics n'ayant pas opté pour un contrat de droit privé restent régis par le statut du personnel administratif des CCI.

En son article 48, la loi PACTE prévoit par ailleurs que CCI France « détermine les conditions de recrutement et de

rémunération des directeurs généraux sous contrat de droit privé, la procédure et les conditions de cessation de leurs fonctions ainsi que les modalités de leur indemnisation en cas de rupture de la relation de travail. Pour les directeurs généraux qui ont la qualité d'agent public, ces mêmes règles sont fixées par décret pris après avis de CCI France. »

Le décret n°2019-1227 du 26 novembre 2019, pris en application de l'article 48 de la loi PACTE, comporte des dispositions qui remplacent le titre II du statut des personnels administratifs, consacré aux dispositions spéciales concernant les directeurs généraux.

Le décret aligne plusieurs règles de gestion des directeurs généraux sur celles applicables à l'ensemble des personnels des CCI. Par exemple, en matière de licenciement, les directeurs généraux bénéficiaient jusqu'à présent d'indemnités de licenciement spécifiques, mais leur montant est désormais aligné sur celles des autres agents des CCI.

Références

- *Décret n° 2019-1227 du 26 novembre 2019 relatif aux règles de gestion des directeurs généraux agents publics des établissements publics du réseau des chambres de commerce et d'industrie*
- *Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises*
- *Loi n°52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers*

RECRUTEMENT ET FORMATION



LU DANS...

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : les nouvelles dispositions applicables dans la fonction publique

La revue *Les informations administratives et juridiques (IAJ)* consacre un dossier aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui fixent de nouvelles modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Ces dispositions entreront en vigueur en 2020 et ont vocation à s'appliquer dans la fonction publique.

La *Gazette des communes* a également élaboré une fiche pratique pour récapituler ces dispositions.

- *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : les nouvelles dispositions applicables dans la fonction publique.* In : *Les informations administratives et juridiques*. N°10 octobre 2019
- *Les nouvelles règles d'emploi des travailleurs handicapés.* - In : *Gazette des communes*, n° 42/2488, 28 octobre 2019, p. 61.



Vers un renforcement de l'attractivité des métiers et des concours de la fonction publique

Le chantier de renforcement de l'attractivité des métiers et des concours de la fonction publique ouvert par le Gouvernement en avril 2019 progresse : après les conclusions rendues en juillet dernier lors du dernier groupe de travail de la concertation réunissant les organisations syndicales et les employeurs publics et pilotée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), deux avis parlementaires ont été successivement rendus par l'Assemblée nationale et par le Sénat le 10 octobre et le 21 novembre dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2020.

Ces avis parlementaires font le constat d'une **réduction du nombre de candidats aux concours dans les trois versants de la fonction publique**. Le versant territorial est particulièrement révélateur de cette perte d'attractivité avec une chute du nombre de candidats présents au concours des centres de gestion de 33% en trois ans. Si cette chute est moins significative dans les deux autres versants, celle-ci est estimée néanmoins, sur la même période, à 16,5 % dans la fonction publique de l'Etat et à 18 % dans la fonction publique hospitalière pour le seul concours d'attaché d'administration hospitalière. Par ailleurs, **un recours croissant à d'autres voies d'accès à l'emploi public que les concours** est observé. Ainsi, le recrutement sans concours de fonctionnaires territoriaux de catégorie C constitue le mode de recrutement privilégié des agents territoriaux de catégorie C au regard de leur effectif (75 %) et le recrutement d'agents contractuels progresse, essor qui ne cessera de s'affirmer avec la loi de transformation de la fonction publique. Enfin, **l'organisation de concours représente un processus long et coûteux**. D'une part, certains concours sont particulièrement onéreux : le recrutement d'un agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) coûte par exemple jusqu'à 1 900 euros. D'autre part, le taux d'absentéisme des candidats est très élevé, ce qui soulève d'importantes difficultés de gestion pour les organisateurs : ainsi, pour le versant Etat en 2017, 61 % des personnes inscrites ne se sont pas présentées au concours de professeur des écoles de classe normale.

Parmi les différentes propositions des rapporteurs du projet de loi de finances tendant à renforcer l'attractivité des concours et des métiers de la fonction publique figurent des mesures d'ordre général ainsi que des mesures visant à optimiser les conditions d'organisation des concours et à adapter le contenu des épreuves. Il est également proposé de développer des politiques ambitieuses en matière d'égalité des chances et d'améliorer la communication sur les métiers de la fonction publique.

Il est ainsi, par exemple préconisé de **repenser le modèle de la préparation aux concours administratifs** notamment afin de compenser les inégalités sociales des futurs candidats, en développant le réseau et les moyens des classes préparatoires intégrées (CPI) ainsi que les financements accordés au bénéfice de leurs élèves, en renforçant la structuration des partenariats entre les CPI et les établissements publics d'enseignement supérieur, ainsi qu'en mettant en place une préparation pluriannuelle spécifique dès le début des études supérieures.

Il est également proposé d'**optimiser les conditions d'organisation des concours**, notamment par :

- **une évolution du calendrier de certains concours administratifs**, par exemple en publiant de manière centralisée le calendrier des concours des trois versants de la fonction publique ;
- **la mise en œuvre rapide, pour le versant territorial, l'article 89 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** afin de mieux lutter contre le phénomène de « multi-inscriptions » et de réduire ainsi le taux d'absentéisme des candidats ;
- **l'optimisation de l'organisation des concours sur le plan logistique**, par exemple en généralisant la dématérialisation de la correction des copies.

Une autre orientation consiste à **diversifier le profil des fonctionnaires**. A cette fin, il est préconisé d'adapter davantage les épreuves sans en réduire le niveau d'exigence. Certaines épreuves pourraient ainsi devenir plus opérationnelles, suivant le modèle de l'épreuve de cas pratique des nouveaux concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (IRA).

Ces propositions parlementaires font écho aux travaux engagés par le Gouvernement sur ce sujet depuis le printemps dernier. Les conclusions de la concertation relative à l'attractivité des métiers et des concours précitée ont déterminé six axes de travail :

- **rendre plus lisibles et attractifs les métiers et recrutements dans la fonction publique**, notamment en rénovant la communication sur les parcours, compétences, missions, métiers et valeurs du service public ;
- **construire une politique d'identification et d'accompagnement des viviers pour favoriser la diversité**, en renforçant le développement de l'apprentissage, le nombre de classes préparatoires intégrées ainsi que l'accompagnement des étudiants pour l'insertion dans l'emploi public ;
- **renouveler l'organisation et les modalités des concours**, en permettant l'ouverture de concours nationaux à affectation locale, ou en poursuivant l'adaptation des épreuves de concours afin de mieux valoriser les compétences et l'expérience professionnelle ;
- **professionnaliser les processus de recrutement en développant les outils d'identification et de fidélisation**, ou en assurant un recrutement contractuel respectueux de l'égal accès aux emplois publics ;

- **renforcer le dialogue social sur les politiques de recrutement et d'attractivité ;**
- **expérimenter et évaluer ces différents leviers dans deux territoires marqués par des difficultés d'attractivité, de recrutement et de fidélisation.**

L'ensemble de ces propositions seront examinées de manière croisée pour la poursuite des travaux sur ce sujet.

- *Avis Sénat n° 146 (2019-2020) – Tome VI, de Mme Catherine Di Folco, fait au nom de la commission des lois, déposé le 21 novembre 2019*
- *Avis Assemblée nationale n° 2306 – Tome II, de Mme Emilie Chalas, fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi (n° 2272) de finances pour 2020, déposé le 10 octobre 2019*
- *Conclusions du groupe de travail réuni dans le cadre de la concertation relative à l'attractivité des métiers et des concours de la fonction publique, publiées le 18 juillet 2019*
- *Communiqué de presse du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics lors de l'ouverture, le 17 avril 2019, de la concertation*
- *Présentation de la réforme des épreuves des concours d'accès aux IRA à compter de la session de printemps 2020*

Signature d'un accord-cadre entre le Centre national de la fonction publique territoriale et la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale

Le **Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)** et la **Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG)** ont signé un accord-cadre le 20 novembre 2019, pour la période 2019-2022. Cet accord a pour but de renforcer la collaboration entre les deux structures, en s'appuyant sur leurs complémentarités, tout en clarifiant les frontières de leurs missions respectives.

Sept axes de collaboration ont été identifiés. Le CNFPT et la FNCDG s'entendent d'abord sur **l'organisation et la préparation des concours** d'accès à la fonction publique territoriale. Ils prévoient notamment de constituer conjointement une base nationale de données concernant les concours. L'accord prévoit de **renforcer la connaissance de l'emploi territorial**, par exemple en favorisant la réalisation d'enquêtes et en coopérant dans la collecte et l'exploitation de données. Le troisième axe de collaboration est la **promotion de l'emploi territorial** : les parties à la convention envisagent de mettre en place, à l'échelle nationale, un site d'emploi dédié à la fonction publique territoriale, en relation avec le portail commun aux trois versants de la fonction publique. L'accord porte également sur **l'apprentissage et l'insertion professionnelle** des jeunes, **la promotion des collectivités territoriales**, et **l'évolution professionnelle** et le reclassement. Enfin, **des rapprochements entre les centres de gestion et le CNFPT sur le terrain** sont envisagés.

Cette convention constitue un **cadre de référence qui a vocation à être décliné par les délégations régionales du CNFPT et les centres de gestion assurant des missions de coordination régionale** entre les centres départementaux. En effet, **la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**, dans son article 50, prévoit qu' « *une convention est conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le Centre national de la fonction publique territoriale, visant à définir l'articulation de leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial* ».

Ces conventions régionales, qui seront conclues après les élections municipales, devront donc reprendre les grandes thématiques abordées dans la convention signée par le CNFPT et la FNCDG. Elles pourront toutefois contenir des rubriques supplémentaires pour tenir compte des spécificités des territoires concernés.

- *Accord-cadre entre le CNFPT et la FNCDG*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*

« Passerelles recrutement » est en ligne

Le Secrétariat général des ministères économiques et financiers a développé un nouvel outil de gestion dénommé *Passerelles recrutement*. Il est accessible en ligne depuis l'Intranet des ministères économiques et financiers et aussi, c'est une nouveauté, depuis *Internet*.

Il apporte de nouvelles fonctionnalités pour les agents :

- Il permet une meilleure information des candidats sur les postes offerts, il est possible de créer simplement des alertes sur les fiches de postes publiées et recevoir ensuite par mail les postes correspondants à leur demande ;
- L'agent peut candidater et suivre dans un tableau de bord l'avancement de ses candidatures par l'intermédiaire d'un espace confidentiel qu'il a la possibilité de créer, il peut aussi gérer, dans un espace personnel dédié et sécurisé, ses lettres de motivation, son CV en ayant la possibilité de les modifier comme il le souhaite.

L'outil Passerelles recrutement permet, par ailleurs, **une meilleure gestion des recrutements pour les bureaux des ressources humaines** :

- Un tableau de bord assure un suivi des candidatures par fiche de poste afin d'envoyer des messages aux candidats à chaque étape du traitement de la candidature (accusé de réception initial, convocation à un entretien, réponse définitive à la candidature) ;
- L'application permet l'optimisation et la fluidité des procédures de recrutement et de mobilité afin d'assurer un meilleur suivi individuel des agents grâce à ses outils de pilotage renforcés.

- *Découvrir Passerelles recrutement à partir de l'intranet Alizé / je consulte les fiches de poste ou depuis internet en utilisant un ordinateur personnel ou un smartphone*

Le site Place de l'emploi public » va s'articuler avec la plateforme « Diversifiez Vos Talents » afin d'accroître le vivier de la fonction publique

Le site **Place de l'emploi public**, espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique de publication des offres d'emplois vacants sur l'ensemble du territoire, a été **lancé en février 2019**.

La **Fondation Mozaïk**, dont la mission est de favoriser l'inclusion économique des talents issus des territoires les moins privilégiés, a créé en 2018 la plateforme *Diversifiez Vos Talents* qui a pour ambition de permettre à 20.000 jeunes de territoires défavorisés de candidater directement en ligne à des postes publics.

Lors de la **cérémonie de remise des trophées du TOP 10 des recruteurs de la diversité 2019**, le 28 novembre 2019, le Secrétaire d'Etat Olivier DUSSOPT a annoncé la **création d'une interface entre ces deux plateformes**.

Cette initiative part du constat des **nombreuses actions décisives en matière d'innovation et de lutte contre les discriminations à l'emploi menées par la Fondation Mozaïk**. A ce titre, le Gouvernement estime qu'une coordination de ces politiques publiques sous la forme d'un **partenariat entre cette Fondation et le Gouvernement**, se justifie pleinement.

Cette démarche répond à un **engagement fort du Gouvernement d'accroître le vivier de la fonction publique et de renforcer la dimension de la diversité dans les recrutements**. Elle rejoint différentes actions déjà mises en œuvre par le Gouvernement, comme le lancement d'une concertation avec les organisations syndicales sur l'attractivité des métiers et des concours de la fonction publique.

- *Place de l'emploi public*
- *Diversifiez vos talents*

Publication d'un référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, fixe l'objectif de renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations (action 2.2). A cette fin, il prévoit la mise à disposition des employeurs publics d'un **référentiel de formation**.

Dans ce cadre, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a élaboré et diffusé un **référentiel de formation relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique**.

Ce référentiel s'inscrit également dans l'action prioritaire n° 8 de l'axe III du **schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État** pour « *Former les cadres aux enjeux de l'égalité professionnelle, de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes* ».

Le référentiel de formation permet de **fournir des outils pour accompagner la mise en place des actions de formation et de sensibilisation de qualité au bénéfice des agents publics**. L'ambition du référentiel est de permettre aux employeurs des trois versants de la fonction publique et en interministériel de **converger vers une culture commune de l'égalité professionnelle**.

Le référentiel identifie un socle commun de formation de tous les agents, ainsi que des publics cibles, par exemple les agents en situation d'encadrement supérieur, les référents Egalité et Diversité ou les agents des services des ressources humaines. Pour chacun de ces publics, les objectifs attendus de la formation, les compétences visées, la durée et l'organisation préconisées sont détaillées. Le référentiel propose des actions de formation continue, mais aussi de formation initiale à destination des élèves des écoles de service public. Enfin, il recense les ressources qui peuvent être mobilisées par les employeurs.

- *Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique*
 - *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018*
 - *Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État*
-

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS



Parution de la circulaire relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoyait de « déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place » (action 1.5).

La circulaire du 30 novembre 2019 du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics précise les modalités de déploiement des référents Egalité, leurs missions et l'organisation de ce dispositif dans la fonction publique de l'Etat. Elle détaille également l'articulation de l'action des référents avec celles des autres acteurs de l'égalité professionnelle, les modalités de mise en œuvre de cette obligation, ainsi que les modalités d'information des agents publics sur ce dispositif.

La circulaire prévoit que, d'ici le 1^{er} mars 2020, chaque administration de l'Etat se dote d'un réseau de référents Egalité. Chaque ministère désigne au moins un référent Egalité par direction d'administration centrale. Chaque direction des services déconcentrés de l'Etat et chaque établissement public sous tutelle désigne au moins un référent Egalité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation des référents. L'objectif est que l'ensemble des agents publics d'une même administration soit en mesure de saisir un référent Egalité de proximité.

Les référents Egalité doivent être « choisis pour leurs compétences et/ou leur appétence en matière d'égalité professionnelle et leur capacité à agir avec l'ensemble des acteurs de la structure ». Ils disposent d'une lettre de mission qui précise leurs missions, leur positionnement et les moyens à leur disposition. Un modèle de lettre de mission est proposé

en annexe de la circulaire. Par ailleurs, les référents Egalité doivent « bénéficier d'un parcours de formation adapté à leurs missions et à leur profil ».

La circulaire énonce les missions des référents Egalité. Ils informent les agents sur la politique d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles menée par l'administration et par le Gouvernement. Ils réalisent des actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle, notamment pour déconstruire les stéréotypes de genre, prévenir les discriminations liées au sexe et lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Les référents Egalité ont également pour mission d'effectuer un suivi des formations portant sur l'égalité professionnelle qui sont proposées aux agents. Ils fournissent des conseils aux agents et aux services sur ces mêmes sujets. Enfin, ils peuvent participer à l'élaboration et au suivi des plans d'action ou dispositifs liés à ces questions et assurer des évaluations de l'état et des risques d'inégalités entre les femmes et les hommes et proposer des actions d'amélioration. Ils sont destinataires, dans le respect du principe de confidentialité, d'une synthèse des saisines du dispositif de signalement relevant de leur champ de compétences par les agents, afin d'être en mesure d'en dresser un bilan à l'échelle de la ou des structure(s) concernée(s).

Les référents Egalité mènent leur mission « en cohérence avec les services des ressources humaines, la médecine de prévention, les dispositifs de signalement des actes de violences, des discriminations, du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes prévus par l'article 6 quater A du statut général des fonctionnaires, les services en charge de la qualité de vie au travail ou de la santé et de la sécurité au travail et, le cas échéant, les services en charge de l'égalité professionnelle et les missions en charge des labellisations Diversité et Egalité professionnelle »

Références

- *Circulaire du 30 novembre 2019 du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics*
- *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018*



Les services accomplis au sein des institutions, organes et agences de l'Union européenne sont désormais pris en compte pour le reclassement des ressortissants des Etats-membres dans la fonction publique française

A l'occasion d'un contentieux, une question préjudicielle a été posée par le tribunal administratif de Paris à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur la compatibilité avec le droit de l'UE du décret n°2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française. Le tribunal administratif s'interroge plus particulièrement sur sa compatibilité avec l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) qui définit le principe de libre circulation des travailleurs.

En effet, ce décret, qui permet de prendre en compte les services accomplis au sein d'un Etat membre en vue d'un reclassement dans la fonction publique française, ne permettait pas jusqu'alors la reprise des services accomplis au sein des institutions, agences ou organes de l'Union européenne.

Le décret n°2019-1266 du 29 novembre 2019 modifie le décret du 22 mars 2010 de manière à ce que soient désormais pris en compte les services accomplis au sein des institutions de l'UE pour le classement des agents dans un corps, un cadre d'emploi ou un emploi de la fonction publique française.

Références

- *Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française*
- *Décret n° 2019-1266 du 29 novembre 2019 relatif à la prise en compte des services accomplis au sein des institutions, organes ou agences de l'Union européenne par des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour leur classement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française*



L'absence de réintégration d'une salariée à son poste ou à un poste équivalent à l'issue d'un congé parental constitue un élément laissant supposer une discrimination indirecte en raison du sexe

Une salariée en congé parental n'a pas retrouvé, à son retour, son emploi initial. Le salarié qui la remplaçait pendant son absence est resté sur son poste et **des tâches sans rapport avec ses fonctions antérieures ont été confiées à l'intéressée.** Suite à son licenciement, elle saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes, et notamment d'une **demande de dommages et intérêts pour discrimination liée à son état de grossesse.** Sa demande est rejetée par la cour d'appel de Lyon au motif que l'intéressée n'établissait pas la matérialité de faits précis et concordants de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination en lien avec sa grossesse. La salariée s'est alors pourvue en cassation.

La Cour de cassation rappelle les objectifs de l'accord-cadre sur le congé parental tels qu'analysés par la jurisprudence de la CJUE : « *Il ressort du premier alinéa du préambule de l'accord-cadre sur le congé parental et du point 5 des considérations générales de celui-ci, que cet accord-cadre constitue un engagement des partenaires sociaux [...] de mettre en place, par des prescriptions minimales, des mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en leur offrant une possibilité*

de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales et que l'accord-cadre sur le congé parental participe des objectifs fondamentaux inscrits au point 16 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, à laquelle renvoie cet accord-cadre, objectifs qui sont liés à l'amélioration des conditions de vie et de travail ainsi qu'à l'existence d'une protection sociale adéquate des travailleurs, en l'occurrence ceux ayant demandé ou pris un congé parental (CJUE, 22 octobre 2009, Aff. C-116/08, points 35 et 37 ; CJUE, 27 février 2014, Aff. C-588/12, points 30 et 32 ; CJUE, 8 mai 2019, Aff. C-486/18, point 41) ».

Au regard de la portée de ces engagements, la Cour de cassation considère que les juges du fond auraient dû « **rechercher si, eu égard au nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes qui choisissent de bénéficier d'un congé parental, la décision de l'employeur en violation des dispositions susvisées de ne confier à la salariée, au retour de son congé parental, que des tâches d'administration et de secrétariat sans rapport avec ses**

fonctions antérieures de comptable ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison du sexe et si cette décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

En conséquence, elle casse l'arrêt d'appel et renvoie les parties devant une autre cour d'appel afin d'examiner si une discrimination indirecte en raison du sexe est ou non caractérisée.

Références

- *Décision de la Cour de Cassation, soc. 18-15.682, du 14 novembre 2019, Publiée au Bulletin*



LU DANS...

La mise en œuvre de la période de préparation au reclassement nécessite d'être anticipée

Le **droit au reclassement des agents publics** est consacré depuis plus de quinze ans dans la fonction publique territoriale. En application de l'**article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**, les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite de l'altération de leur état de santé, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés.

Afin que ce reclassement permette l'intégration pleine et entière du fonctionnaire dans ses nouvelles fonctions, **une période de préparation au reclassement (PPR) a été créée** au profit des fonctionnaires territoriaux. La PPR vise à accompagner la transition professionnelle de l'agent vers son reclassement.

Ce droit au reclassement a, par la suite, été précisé, d'une part par le **décret n° 2019-172 du 5 mars 2019**, qui modifie le décret du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, et, d'autre part, par la **loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**, qui est venue préciser le champ des bénéficiaires de la PPR.

La mise en œuvre de ce droit au reclassement demeure cependant délicate en pratique. Ainsi, face à la difficulté que soulève l'appréciation du point de départ de la PPR et celle de la lourdeur des formalités et procédures attendues de la collectivité qui met en œuvre la PPR, l'auteur recommande une approche pragmatique, consistant à anticiper très en amont la construction des parcours de reclassement pour les adapter aux aptitudes physiques des agents ainsi qu'aux débouchés potentiels.

- *La période de préparation au reclassement / Aurélie AVELINE, avocate associée, cabinet Goutal, Alibert et associés.*
- In : La Gazette des communes, n° 42/2488, 28 octobre 2019, p. 58-59.



Publication du guide pratique « Accompagner et renforcer la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat en Europe »

Le Secrétariat général des affaires européennes (SGAE) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont développé un guide pratique « **Accompagner et renforcer la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat en Europe** ». Ce guide présente les opportunités de mobilité pour les agents publics de l'Etat, **au sein des institutions de l'Union européenne ou dans une administration nationale d'un autre Etat membre ou en voie d'adhésion à l'Union européenne**. Il est destiné aux agents intéressés ainsi qu'aux services des ressources humaines afin de les aider dans l'accompagnement de ces agents.

Les bénéfices que les agents peuvent tirer des mobilités européennes sont rappelés : enrichir leur parcours professionnel, mieux les former aux enjeux européens, renforcer leurs compétences linguistiques et leur vision multiculturelle. Le guide souligne également les avantages des dispositifs de mobilité pour les administrations, à savoir une meilleure compréhension de leurs fonctionnements respectifs et une multiplication des passerelles.

Le guide dresse un **panorama complet des différents types de mobilité européenne**, tant au sein des institutions européennes, par exemple en tant qu'expert national détaché, que dans l'administration d'un autre Etat, y compris dans des programmes d'échanges, en tant que conseiller résident de jumelage ou par voie de détachement. D'autres types de mobilités européennes sont également présentés, comme les concours européens ou les contrats CAST. Pour chaque mobilité, le guide identifie ses principales caractéristiques, les conditions d'éligibilité ou encore les démarches devant être engagées.

Le guide comprend des **conseils pratiques à l'attention des agents intéressés pour qu'ils puissent organiser au mieux leur mobilité** et valoriser leur expérience. Les éléments qu'ils doivent prendre en compte sont rappelés, par exemple en matière de prérequis linguistiques, de formation préalable aux questions européennes, et les modalités pratiques de la vie à l'étranger. Enfin, les principaux acteurs pouvant soutenir les projets de mobilités sont identifiés.

- *Guide pratique « Accompagner et renforcer la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat en Europe »*
- *Site de la fonction publique. Mobilités et échanges en Europe*

Les vidéos de la journée EMRH du 1er octobre sur la qualité de vie au travail sont en ligne

Une **journée d'étude** consacrée à la **qualité de vie au travail (QVT)** et à la **performance du service public** était organisée par la **Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)** en partenariat avec l'**Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)** le 1er octobre. Cette journée avait pour objectif de faire un premier bilan des expérimentations en la matière conduites dans le secteur public à partir de paroles d'experts issus de différents corps de métiers. Des thématiques aussi variées que les démarches participatives, la prise en compte de la qualité de vie au travail dans la conduite de la transformation, le passage des RPS à la QVT, la mise en œuvre concrète d'une démarche créatrice de performance ou la présentation des enjeux sérieux de l'ANACT sur la QVT étaient, notamment, abordées à travers des ateliers.

- *Vidéos de la journée EMRH du 1er octobre 2019*

RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE



Un décret met fin à un frein financier à la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique

Lorsqu'un fonctionnaire de l'Etat est mis à disposition auprès d'une collectivité territoriale, d'un de ses établissements, ou d'un établissement public de santé, son administration d'origine continue de le rémunérer. **L'administration d'accueil est donc tenue de procéder au remboursement de ses frais et notamment de la part constituée par la cotisation employeur pour pension.**

De même, lorsqu'un fonctionnaire de l'Etat est en position de détachement, il reste affilié au régime du code des pensions civiles et militaires de retraite. **L'administration d'accueil est donc tenue de verser la cotisation employeur afférente à cette affiliation.**

Ainsi, dans les deux cas, la collectivité territoriale ou l'établissement public de santé supporte un **taux de cotisation de 74,28%**. Or, le taux applicable pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), est de 30,65%. Ce différentiel entre les deux taux applicables constituait un frein financier au détachement ou à

la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique.

L'article 66 de la loi du 6 août 2019 modifie les articles 42 et 46 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat pour qu'il soit possible de déroger, en cas de détachement ou de mise à disposition d'un fonctionnaire de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique, aux taux des cotisations employeurs dont sont redevables les administrations d'accueil.

Le décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019 neutralise la différence de taux de contribution employeur entre les régimes de retraite des fonctionnaires : désormais, les collectivités territoriales ou établissements publics de santé seront redevables, soit au titre du remboursement pour la mise à disposition, soit au titre du versement direct pour le détachement, d'un taux de contribution de 30,65%, c'est-à-dire d'un taux identique à celui applicable aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Ainsi, la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants est facilitée.

Références

- Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique



Deux décrets pour encourager le versement de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans la fonction publique territoriale

La prime d'intéressement à la performance collective (PIPICS) a été créée dans la fonction publique par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Pour la fonction publique territoriale, la nouvelle prime est intégrée à l'article 88 de la loi statutaire n°84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale, et précisée dans le **décret n°2012-624 du 3 mai 2012**.

La PIPICS s'adresse à tous les agents, titulaires ou non, dans un même service ou groupe de services. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), l'assemblée délibérante ou le conseil

d'administration fixe les objectifs à atteindre et les indicateurs pour une période donnée. Au terme de cette période, l'autorité territoriale ou le président de l'établissement public constate si les résultats fixés ont été atteints. Le cas échéant, les agents peuvent bénéficier de la PIPICS dès lors qu'ils justifient d'une durée minimale de présence dans les services sur la période concernée. L'assemblée délibérante ou le conseil d'administration fixe également le montant maximal de la PIPICS susceptible d'être attribuée, dans la limite du plafond annuel fixé par décret.

Le décret n°2019-1261 du 28 novembre 2019 modifie le décret n°2012-624 du 3 mai 2012 afin d'assouplir les conditions de mise en œuvre de la PIPICS et favoriser sa mise

en œuvre dans la fonction publique territoriale.

Premièrement, la période pour laquelle les objectifs à atteindre et indicateurs sont fixés, **jusqu'alors fixée à 12 mois consécutifs, peut désormais être de 6 mois**. Les durées minimales de présence effective requises pour bénéficier de la prime sont adaptées en conséquence : ne peuvent bénéficier de la PIPCS **que les agents justifiant, si la période retenue est de 12 mois consécutifs, d'au moins 6 mois de présence dans le service et, désormais, si la période retenue est de 6 mois consécutifs, d'au moins 3 mois de présence**. La possibilité de modifier la période de référence et la durée minimale de présence dans le service permettent de simplifier et raccourcir la procédure, et d'en faire bénéficier

plus d'agents.

Le décret modifie également la procédure à l'issue de la période de calcul retenue. L'autorité territoriale ou le président de l'établissement public, pour vérifier si les résultats obtenus ont été atteints, devait jusqu'à présent consulter l'avis du comité technique. **L'obligation de passage devant le comité technique a été supprimée** pour simplifier et raccourcir la procédure.

Le décret n°2019-1262 du 28 novembre 2019 relève le plafond annuel de la PIPCS de 300 à 600 euros, afin de rendre le montant plus attractif pour les agents et, donc d'augmenter l'utilisation de la PIPCS.

Références

- *Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics*
- *Décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics*
- *Décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics*
- *Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique*



Instauration d'une prime d'assistance à la régulation médicale

Le décret n°2019-747 du 19 juillet 2019 a institué un diplôme d'assistant de régulation médicale (ARM). Cette mesure s'inscrivait dans le cadre du Pacte de refondation des urgences relatif à l'amélioration de la qualité et à la sécurisation de la régulation dans les services d'aide médicale urgente (SAMU). Ce diplôme doit permettre aux professionnels assistants de disposer d'une formation identique et renforcée, d'une durée d'un an.

Afin de valoriser et d'encourager cette montée en compétence, le Pacte de refondation des urgences a prévu qu'une prime mensuelle soit accordée aux personnels disposant du diplôme d'ARM.

Cette prime est instaurée par le décret n°2019-1124 du 4 novembre 2019. Tous les agents de la fonction publique hospitalière, titulaires et contractuels, en activité dans les

établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986, peuvent en bénéficier, dès lors qu'ils exercent des fonctions d'assistance à la régulation médicale et justifient du diplôme d'ARM.

L'arrêté conjoint des ministres chargés de la santé, de la fonction publique et du budget, en date du 4 novembre 2019, fixe le montant de la prime d'assistance à la régulation médicale à 120 euros. Cette mesure s'applique aux rémunérations versées à compter du mois de novembre 2019.

A titre transitoire, jusqu'au 31 décembre 2026, c'est-à-dire jusqu'à ce que le diplôme d'ARM soit obligatoire pour l'exercice de l'assistance à la régulation médicale, la prime sera également versée aux agents occupant un emploi d'ARM, permettant ainsi aux agents volontaires de bénéficier de la prime en attendant de pouvoir suivre cette formation.

Références

- Décret n° 2019-1124 du 4 novembre 2019 portant attribution d'une prime d'assistance à la régulation médicale aux agents de la fonction publique hospitalière
- Arrêté du 4 novembre 2019 fixant le montant de la prime d'assistance à la régulation médicale instituée par le décret n° 2019-1124 du 4 novembre 2019 portant attribution d'une prime d'assistance à la régulation médicale aux agents de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2019-747 du 19 juillet 2019 relatif au diplôme d'assistant de régulation médicale et à l'agrément des centres de formation d'assistant de régulation médicale



L'âge de départ à la retraite des magistrats polonais, différencié entre les femmes et les hommes, est contraire au droit de l'Union

L'âge de départ à la retraite des juges et magistrats du parquet polonais était, jusqu'en juillet 2017, fixé à 67 ans quel que soit le sexe. Par une loi du 12 juillet 2017, les autorités polonaises ont **abaissé cet âge de départ à la retraite en considération du sexe** en l'établissant à **60 ans pour les femmes** et à **65 ans pour les hommes**.

Estimant que ces règles introduisaient une **discrimination en raison du sexe contraire au droit de l'Union européenne**, la Commission européenne a saisi la CJUE d'un **recours en manquement contre la République de Pologne** aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 157 TFUE ainsi que de l'article 5, sous a), et de l'article 9, paragraphe 1, sous f), 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.

La CJUE relève, tout d'abord, que la réglementation européenne applicable aux Etats-membres concernant les régimes de pensions des magistrats s'attache à assurer un

même principe d'égalité entre travailleurs féminins et travailleurs masculins : l'article 157 TFUE garantit à chaque Etat membre l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ; la directive 2006/54 assure l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale. Elle juge, à ce titre, que la loi polonaise, en établissant un âge de départ à la retraite différent en considération du sexe des magistrats, introduit des conditions discriminatoires, conduisant à priver les intéressés d'un égal accès, au même moment, aux avantages prévus par les régimes de pension dont ils relèvent. La CJUE juge, en outre, qu'une telle réglementation ne peut en aucun cas constituer une mesure de discrimination positive, ainsi que le fait valoir la République de Pologne, dans la mesure où les départs anticipés à la retraite ne sauraient compenser des désavantages auxquels seraient exposées les fonctionnaires féminins durant leur carrière.

La CJUE conclut ainsi que **la législation en cause viole l'article 157 TFUE ainsi que la directive 2006/54**.

Références

- Aff. C-192/18, Arrêt CJUE (grande chambre) du 5 novembre 2019 (recours en manquement contre la République de Pologne)



Les activités relatives à la sécurité publique peuvent constituer une dérogation au principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'âge

Monsieur A., ressortissant italien, a été recruté sous contrat comme pilote d'aéronef par une société de transport aérien exerçant des activités confidentielles pour les besoins des services secrets de l'Etat italien aux fins de la protection de la sécurité nationale. **Compte tenu des finalités de sécurité poursuivies par cette société**, son règlement intérieur prévoit que les pilotes d'aéronefs qu'elle emploie **ne peuvent exercer leur activité professionnelle au-delà de l'âge de soixante**

ans. Ayant atteint cette limite d'âge, Monsieur A. a ainsi été informé que sa relation de travail prenait fin automatiquement.

Monsieur A. a introduit un recours devant la juridiction italienne visant à faire constater l'illégalité de cette mesure. La décision ayant été confirmée en première instance et en appel, le demandeur s'est pourvu en cassation. Cette juridiction saisit la CJUE d'une **question préjudicielle portant sur la**

compatibilité de cette réglementation avec le principe de non-discrimination fondé sur l'âge consacré par la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La CJUE confirme qu'une telle législation instaure une **différence de traitement** et que celle-ci est **contraire au principe d'égalité de traitement mis en œuvre par la directive 2000/78**. Toutefois, **cette différence de traitement est justifiée au regard des objectifs de sécurité publique poursuivis par la réglementation en cause**, qui autorisent des dérogations au principe d'égalité dégagé par la directive 2000/78 et dont il appartient à la juridiction de renvoi d'en apprécier la nécessité et la proportionnalité. En l'espèce, d'une part, elle estime que « *l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit la cessation automatique de la relation*

de travail des pilotes employés par une société exploitant des aéronefs dans le cadre d'activités liées à la protection de la sécurité nationale d'un Etat-membre lorsqu'ils atteignent l'âge de 60 ans, pour autant qu'une telle réglementation est nécessaire à la sécurité publique, au sens de cette disposition, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier. ». D'autre part, **eu égard aux capacités physiques particulières qui constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour exercer l'activité de pilote d'aéronef**, elle considère que « *l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit la cessation automatique de la relation de travail des pilotes employés par une société exploitant des aéronefs dans le cadre d'activités liées à la protection de la sécurité nationale d'un Etat membre lorsqu'ils atteignent l'âge de 60 ans, pour autant qu'une telle réglementation est proportionnée, au sens de cette disposition, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.* ».

Références

- *Aff. C-396/18, Arrêt CJUE du 7 novembre 2019 (sur renvoi préjudiciel italien)*



L'administration est légitime à refuser une demande de report de congés annuels payés non pris pour cause de maladie

Deux ressortissants finlandais n'ont pas pu bénéficier de la totalité de leurs congés annuels payés, ayant été placés en congés maladie à la même période. Chacun d'entre eux a demandé le report de ces jours de congés payés non pris, à une date ultérieure. Leur employeur respectif ayant opposé un refus, partiel dans un cas et total dans l'autre cas, les deux intéressés ont formé un recours en annulation contre ces décisions devant le tribunal du travail finlandais.

La juridiction saisie des deux affaires a sursis à statuer et a posé à la CJUE une **question préjudicielle portant sur l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail**. Elle se demande en substance **si une législation nationale qui prévoit plus de quatre semaines de congés annuels payés, conformément aux dispositions de l'article 7 de cette directive, peut s'opposer au report de jours de congés payés annuels dans l'hypothèse où ceux-ci ne pourraient être pris en raison de maladie survenue à la même période**.

La CJUE rappelle, au préalable, que **la directive 2003/88 se borne à fixer des prescriptions minimales** de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail. Elle ne saurait donc porter atteinte à la faculté laissée à chaque Etat membre d'appliquer des dispositions nationales plus favorables à la protection des travailleurs. Au-delà de la durée minimale de quatre semaines prévue par la directive, les droits

à congé sont régis par le droit national. Dans ce cas, il appartient aux législations nationales de décider également des conditions d'octroi et d'extinction des jours de congés payés supplémentaires.

Ainsi, « *en présence de réglementations nationales et de conventions collectives qui (...) accordent aux travailleurs un droit au congé annuel payé d'une durée supérieure à la période minimale de quatre semaines prévue à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, tout en excluant le droit de reporter tout ou partie des jours de congé annuel payé excédant ladite période minimale, lorsque le travailleur s'est trouvé en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie, durant tout ou partie d'une période de congé annuel payé (...), il demeure loisible aux États membres de prévoir ou non un tel droit de report et, si tel est le cas, d'en fixer les conditions, pour autant que le droit au congé annuel payé bénéficiant effectivement au travailleur, alors qu'il ne se trouve pas en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie, demeure, pour sa part, toujours au moins égal à la période minimale de quatre semaines (...).* ».

La CJUE conclut que la directive 2003/88 « (...) ne s'oppose pas à des réglementations nationales et à des conventions collectives qui prévoient l'octroi de jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines prévue à ladite disposition, tout en excluant un report pour cause de maladie de ces jours de congé. »

Références

- *Aff. jointes C-609/17 et C-610/17, Arrêt CJUE (grande chambre) du 19 novembre 2019 (sur renvoi préjudiciel finlandais)*



Deux corps de fonctionnaires fusionnés peuvent se voir appliquer un régime indemnitaire différent pour un motif d'intérêt général

Le décret n° 2018-282 du 18 avril 2018 organise l'intégration des membres du corps des inspecteurs des affaires maritimes, selon la nature des fonctions qu'ils exerçaient, soit dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, soit dans le corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat. Par décret n° 2018-623 du 17 juillet 2018, le régime indemnitaire des membres du corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat est modifié en conséquence. Le 2° de l'article 3 de ce décret prévoit ainsi de maintenir pour les inspecteurs des affaires maritimes intégrés dans le corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat le régime indemnitaire antérieur à leur intégration, à savoir le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

La Fédération nationale de l'équipement et de l'environnement CGT (FNEE CGT) a formé un recours devant le Conseil d'Etat pour demander l'annulation de cette disposition. Elle fait valoir

que la différence de traitement entre les inspecteurs des affaires maritimes intégrés dans le corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et les autres membres du corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat ne correspond à aucune différence de situation et conduit à de fortes disparités en son sein.

Le Conseil d'Etat rappelle le contexte dans lequel s'inscrit cette disposition : « *la décision de maintenir aux inspecteurs des affaires maritimes le régime indemnitaire antérieur à leur intégration est liée à leur incorporation dans le corps et à la réforme prochaine du régime indemnitaire des ingénieurs des travaux publics de l'Etat, qui doivent également se voir appliquer le RIFSEEP.* »

Il juge en conséquence que « *ces éléments constituent, à la date du décret attaqué, un motif d'intérêt général justifiant la différence de traitement contestée* » et rejette la requête.

Références

- *CE, n° 424391, 6 novembre 2019, mentionné aux Tables du Recueil Lebon*
- *Conclusions du rapporteur public*



Un agent public ne peut pas se prévaloir du nouvel indice qu'il détient suite à une réforme statutaire affectant son corps pour la liquidation de sa pension de retraite

Monsieur B., fonctionnaire de l'Etat, a été affecté sur un emploi de greffier relevant du corps des greffiers des services judiciaires. Suite à une réforme statutaire, le grade qu'il occupait a été supprimé et remplacé par un autre grade. Monsieur B. a, en conséquence, été reclassé dans ce nouveau grade avec un nouvel indice majoré. Par la suite, il a été radié des cadres. Sa pension a cependant continué à lui être versée sur la base du traitement afférent au précédent indice qu'il détenait, et non au dernier indice obtenu avant sa radiation des cadres.

L'intéressé a saisi le Tribunal administratif de Marseille d'une demande visant à faire annuler le titre de pension qui avait été émis en tant que celui-ci ne tenait pas compte de son indice

nouveau majoré. Sa demande en première instance ayant été rejetée, Monsieur B s'est pourvu devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat souligne, au préalable, que la réforme affectant le statut des greffiers des services judiciaires ouvre droit à une reprise d'ancienneté des services accomplis dans ce corps. Précisant ensuite les règles applicables au calcul de la liquidation de la pension, il indique : « *Aux termes du I de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite : " Aux fins de liquidation de la pension, le montant de celle-ci est calculé en multipliant le pourcentage de liquidation tel qu'il résulte de l'application de l'article L. 13 par le traitement ou la solde soumis à retenue afférents à l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus*

depuis six mois au moins par le fonctionnaire ou militaire au moment de la cessation des services valables pour la retraite ou, à défaut, par le traitement ou la solde soumis à retenue afférents à l'emploi, grade, classe et échelon antérieurement occupés d'une manière effective (...). ». Il en déduit « qu'un fonctionnaire ne peut légalement prétendre à ce que sa pension soit liquidée sur la base du traitement afférent au dernier indice obtenu avant sa radiation des cadres **que dans la mesure où il justifie à cette date de six mois de services effectifs dans le grade, classe et échelon correspondant à cet indice.** A ce titre, lorsque, dans le cadre d'une réforme statutaire, le reclassement d'un fonctionnaire dans un nouveau grade ou échelon est assorti d'une reprise d'ancienneté visant

à tenir compte de l'ancienneté acquise dans le grade ou l'échelon précédent, l'ancienneté ainsi reprise n'équivaut pas à une occupation effective du nouveau grade ou échelon au sens de ces dispositions. ». En l'espèce, il y a eu reclassement avec reprise d'ancienneté. Cependant, **cette assimilation avait pour but de garantir la continuité de la carrière de l'intéressé en permettant notamment la prise en compte de ses services antérieurs mais n'équivalait pas à une occupation effective du grade ou échelon** au sens des dispositions précitées de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

En conséquence, le pourvoi du requérant est rejeté.

Références

- *Décision CE n° 420979 du 6 novembre 2019, mentionnée aux Tables du Recueil Lebon*
- *Conclusions du rapporteur public*



LU DANS...

Précisions pratiques sur le fonctionnement du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)

Jusqu'en 2005, les primes et indemnités versées aux agents publics n'étaient pas retenues dans le calcul de leur pension de retraite.

Depuis, le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), institué par l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et applicable depuis le 1er janvier 2005, permet la prise en compte de ces primes et indemnités.

La RAFP est un régime de retraite complémentaire, obligatoire, par répartition provisionnée et par points.

A travers une série de questions / réponses, l'article détaille de manière didactique le mode de fonctionnement de ce régime qui s'applique aux trois versants de la fonction publique. Il explicite notamment le mode de calcul retenu pour l'attribution des points et du montant de la prestation versée, précise les éléments de rémunération entrant dans le calcul de l'assiette de cotisation ainsi que les conditions requises pour l'ouverture des droits à pension et les modalités de gestion de ce régime. Les éléments de rémunération entrant dans le calcul de l'assiette de la RAFP sont ainsi pris en compte **dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut annuel.** La prestation est versée **sous forme d'une rente périodique.** Elle l'est **sous forme d'un capital si le nombre de points acquis au jour de la liquidation est inférieur à 5.125 points.**

- *La retraite additionnelle de la fonction publique / Sophie SOYKURT. – In : Gazette des communes, des départements, des régions, 17 novembre 2019, n° 2490, p. 56-57.*



Deux publications précisent l'impact des outils numériques sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) qui représente la France au sein du groupe des employeurs publics européens (EUPAE), a accueilli, le 14 mars 2019, le premier groupe de travail sur l'impact réel de la numérisation sur l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Le projet du comité sectoriel européen de dialogue social pour les administrations des gouvernements centraux (SDC CGA) concernant l'impact de la numérisation dans les administrations publiques, mis en œuvre en 2018-2019, a été présenté à cette occasion.

Deux publications, issues de ce projet, viennent d'être adoptées courant novembre :

- **une étude de terrain intitulée « Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : opportunités et risques liés à la numérisation ».** Cette publication rend compte des incidences des modes de travail recourant aux outils numériques, à l'instar du télétravail, sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans les administrations publiques européennes ;
- **des recommandations du SDC CGA prenant la forme d'une liste des choses « à faire » et des choses « à ne pas faire » afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.** Ces recommandations s'adressent en priorité aux managers.

- *Etude « Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : opportunités et risques liés à la numérisation »*
- *Recommandations du SDC CGA*

POLITIQUES SOCIALES



Circulaire du 5 novembre 2019 relative à la prestation d'action sociale interministérielle « CESU – garde d'enfant 0/6 ans »

Cette circulaire précise les conditions d'obtention et d'utilisation ainsi que les modalités de la mise en œuvre par l'Etat d'une **prestation d'action sociale au profit de ses agents, relative à la garde des enfants de moins de 6 ans.**

Elle introduit une tranche d'aide à 200€ au bénéfice des agents vivant maritalement ou en concubinage ainsi que des nouveaux barèmes de revenus conditionnant le droit à la prestation.

Elle assouplit également la liste des pièces justificatives.

Elle s'applique aux demandes déposées à compter du **1^{er} janvier 2020.**

Cette circulaire **abroge la circulaire du 24 décembre 2014** relative à la prestation d'action sociale interministérielle « CESU garde d'enfant 0/6 ans ».

Références

- *Circulaire du 5 novembre 2019 relative à la prestation d'action sociale interministérielle « CESU-garde d'enfant 0/6 ans »*



Violences faites aux enfants au sein des institutions publiques : rapport du Défenseur des Droits et plan de lutte interministériel

Le Défenseur des droits publie son rapport 2019 consacré aux droits de l'enfant, alors qu'est célébré le trentième anniversaire de la convention internationale des droits de l'enfant, dont il assure le suivi. Cette édition du rapport, intitulée, « **Enfance et violence : la part des institutions publiques** », se concentre sur les violences commises au sein des institutions publiques, y compris entre mineurs ou par les professionnels qui y travaillent, ainsi que sur les dispositions prises par ces institutions pour les prévenir ou les faire cesser.

Ce rapport traite des **violences physiques, sexuelles, verbales et psychologiques à l'encontre des enfants**, incluant ainsi des phénomènes pour lesquels la prise de conscience est insuffisante selon le Défenseur des droits, tels que les brimades ou le manque de considération à l'égard de la parole de l'enfant. Le rapport s'intéresse ainsi tant aux violences directement commises à l'égard des enfants, qu'à celles que les institutions induisent, notamment en ne prenant pas suffisamment acte de la vulnérabilité des enfants.

Le Défenseur des droits formule **22 recommandations**, visant à améliorer la connaissance des violences à l'égard des enfants, à garantir le respect des droits de l'enfant, à améliorer le contrôle des institutions publiques, et à renforcer les moyens existants de la lutte contre les violences faites aux enfants. Des propositions concernent plus spécifiquement **la formation des personnels**. Le rapport recommande par exemple que tous les professionnels intervenant auprès des enfants soient formés sur la gestion des situations critiques, et plus particulièrement sur les méthodes permettant de prévenir tout usage de la violence, y compris à des fins disciplinaires. Il incite également à renforcer la formation des personnels de l'Education nationale au repérage du harcèlement scolaire.

Parallèlement à la publication de ce rapport, le **nouveau plan de lutte contre les violences faites aux enfants** a été présenté le 20 novembre 2019 par le Secrétaire d'Etat auprès de la ministre des Solidarités et de la Santé, chargé de la protection de l'enfance, Adrien Taquet. Ce plan prévoit 22 mesures, dont certaines concernent également la formation des personnels au contact des enfants. Il est par exemple prévu de déployer dans les services déconcentrés des formations pluridisciplinaires et communes à tous les professionnels concernés afin de renforcer leur coopération sur le terrain.

- [Rapport du Défenseur des Droits : Enfance et violence : la part des institutions publiques](#)
- [Synthèse du rapport](#)
- [Plan de lutte contre les violences faites aux enfants](#)

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

Charlotte Lecocq, députée du Nord, Pascale Coton, vice-présidente du Conseil économique, social et environnemental et vice-présidente de la CFTC, et Jean-François Verdier, inspecteur général des finances, 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 publié son rapport, intitulé « Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance ».

Les rapporteurs formulent plusieurs recommandations relatives au **pilotage de la politique de santé et de sécurité au travail (SST)**. Ils proposent que soit élaboré un **plan de santé au travail (PST) spécifique à la fonction publique**, à l'échelle nationale et sur le modèle du PST existant dans le secteur privé. Ce plan devrait être élaboré à l'initiative des instances de dialogue social national, avec l'appui de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et de la Direction générale de l'offre de soins (DGOS). Ils préconisent également la création d'une délégation interministérielle qui serait chargée de sa mise en œuvre. Le PST de la fonction publique devrait également être décliné sur le plan régional, et cette mission pourrait revenir aux comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT).

La mission souligne également le **manque de connaissances sur la santé au travail**, préalables pourtant indispensable à l'élaboration de plans d'action. Ils constatent cette insuffisance essentiellement dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, alors que la fonction publique d'Etat dispose d'outils de suivi fiables, tel que le bilan annuel sur l'hygiène, la santé et la sécurité au travail, élaboré par la DGAFP. Le rapport recense toutefois plusieurs données statistiques fiables sur la santé au travail, et propose notamment un état des lieux chiffré en matière de risques psycho-sociaux.

Les rapporteurs font le constat que « *peu de dispositifs incitent à la prise en charge en amont des problématiques de santé et de sécurité au travail. Notre modèle administratif reste durablement inscrit dans une culture de la réparation au détriment de la prévention* ». Par conséquent, les rapporteurs formulent plusieurs propositions pour renforcer la culture de la prévention dans la fonction publique. Par exemple, la mission préconise l'intégration, dans les éléments d'évaluation des managers, d'indicateurs et objectifs à atteindre en matière de SST. De même, les rapporteurs déclarent que le vieillissement des agents publics est insuffisamment pris en compte, et que des réflexions doivent être menées sur les parcours professionnels des seniors. Le rapport juge également opportun de rendre obligatoire la prise en compte des impacts liés à la SST et la qualité de vie au travail dans les études d'impact.

Plusieurs constats et recommandations du rapport portent sur le **financement de la politique SST**. D'abord, la mission estime que la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle (AT-MP) ne doit plus être assurée directement par l'employeur. Elle propose d'expertiser la possibilité de créer un système assurantiel des risques d'AT-MP, sur le modèle du secteur privé, prévoyant des mesures pour inciter le développement d'actions de prévoyance, notamment de type bonus/malus. Les rapporteurs s'interrogent par ailleurs sur les coûts de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et du fonds national de prévention de la CNRACL, et recommande que des audits soient réalisés sur ce sujet.

Enfin, le rapport prend acte des réformes issues de la **loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**, et plus particulièrement de la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les nouveaux comités sociaux d'administration, territoriaux ou d'établissement. Les rapporteurs recommandent que les comités sociaux se réunissent en formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail au moins deux fois par an, et que leurs membres soient spécifiquement sensibilisés sur ces questions.

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

ENCADREMENT SUPÉRIEUR



ACTUS

Report des conclusions de la mission Thiriez

Frédéric Thiriez a été chargé, au printemps 2019, de **conduire une mission dans l'objectif de revoir les modalités de recrutement dans la haute fonction publique, la formation des hauts fonctionnaires, leurs parcours de carrière et l'accès aux grands corps**. Le rapport de la mission, initialement attendu pour le mois de novembre 2019, est **reporté au premier trimestre 2020**.

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



Un agent qui refuse la transformation de son CDD en CDI pour un motif légitime ne peut pas être considéré comme involontairement privé d'emploi, si le motif légitime est justifié par l'employeur

Madame A., agent contractuelle relevant du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, a exercé ses fonctions dans le cadre de **plusieurs contrats à durée déterminée (CDD)** qui prévoyaient son affectation dans un unique établissement. À l'occasion du renouvellement de son dernier contrat, il lui a été **proposé de transformer celui-ci en un contrat à durée indéterminée (CDI)**, en vertu duquel son affectation « *serait déterminée et modifiée par le recteur compte tenu des besoins du service* ». Madame A. a **refusé le bénéfice de ce CDI** et demandé que lui soit versée l'allocation d'assurance pour perte d'emploi. Cette demande lui a été refusée par le ministre.

Madame A. a contesté cette décision devant le tribunal administratif de Grenoble. Le ministre s'est pourvu en cassation contre le jugement du tribunal administratif devant le Conseil d'Etat qui a annulé sa décision.

Le Conseil d'Etat rappelle au préalable, d'une part, les conditions d'octroi de l'allocation d'assurance, définies par les articles L. 5422-1 et L. 5424-1 du code du travail et, d'autre part, les dispositions applicables au renouvellement des CDD, issues de l'article 8 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012. Il en déduit que l'agent qui remplit les conditions d'octroi de l'allocation chômage mais « *qui refuse la transformation de son*

*contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un **motif légitime**. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle par l'employeur sans justification.* ». Faisant application de ce principe au cas d'espèce, il confirme que le fait qu'il ait été stipulé dans son contrat que l'affectation géographique de l'intéressée pourrait être modifiée par le recteur d'académie pour tenir compte des besoins du service constitue à lui seul une modification substantielle du contrat de l'intéressée. Cependant, contrairement aux juges du fond, il estime que l'intéressée n'aurait pas dû pour autant être considérée comme involontairement privée d'emploi « *dès lors qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que **cette modification était nécessaire compte tenu des conditions d'emploi des professeurs sous contrat à durée indéterminée, lesquels ont vocation à enseigner dans l'ensemble des établissements du ressort de l'académie en fonction des besoins du service.*** »

Statuant au fond, le Conseil d'Etat juge que le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse est fondé à demander l'annulation de la décision qu'il conteste.

Références

- *Décision CE n° 408514 du 8 novembre 2019, mentionnée aux Tables du Recueil Lebon*
Voir aussi, sur un sujet proche, la [décision de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 janvier 2019, 17-11.975](#), publiée au bulletin, présentée dans [Vigie n° 110 – février 2019](#).

LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



Le Conseil d'Etat précise l'application de la jurisprudence Czabaj sur le délai de contestation des décrets de libération des liens d'allégeance

Deux recours ont été déposés à l'encontre de décrets anciens libérant leurs bénéficiaires de leurs liens d'allégeance à l'égard de la France. Dans la première affaire (CE n° 426372), un décret portant libération des liens d'allégeance a été pris, à la demande de la mère, au bénéfice d'un enfant alors mineur. Devenu majeur, le requérant a contesté ce décret devant le Conseil d'Etat plus de trois ans après avoir atteint l'âge de la majorité. Dans la seconde affaire (n° 411145), une demande de libération des liens d'allégeance avec la France a été faite par un père au bénéfice d'une mineure. Le décret de libération a été pris alors que l'enfant avait pourtant atteint l'âge de la majorité. L'intéressée en a eu connaissance après plusieurs années et l'a alors contesté devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'en l'absence de prescription en disposant autrement, **les conditions d'âge fixées par les articles 91, 53 et 54 du Code de la nationalité française s'apprécient à la date de signature des décrets pris sur leur fondement.** Il rappelle, par ailleurs, que si des parents peuvent formuler au nom d'un enfant mineur une demande tendant à ce que celui-ci soit libéré de ses liens d'allégeance avec la France, **le décret prononçant une telle libération ne peut, toutefois, être signé, si l'intéressé a atteint l'âge de seize ans, sans qu'il ait lui-même exprimé, avec l'accord de ceux qui exercent sur lui l'autorité parentale, une demande en ce sens et, s'il a atteint l'âge de dix-huit ans, sans qu'il ait personnellement déposé une demande**

à cette fin.

Il juge ainsi que : « Le principe de sécurité juridique, qui implique que ne puissent être remises en cause sans condition de délai des situations consolidées par l'effet du temps, fait obstacle à ce que puisse être contestée indéfiniment une décision administrative individuelle qui a été notifiée à son destinataire, ou dont il est établi, à défaut d'une telle notification, que celui-ci a eu connaissance. En une telle hypothèse, si le non-respect de l'obligation d'informer l'intéressé sur les voies et les délais de recours, ou l'absence de preuve qu'une telle information a bien été fournie, ne permet pas que lui soient opposés les délais de recours fixés par le code de justice administrative, le destinataire de la décision ne peut exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable. S'agissant d'un décret de libération des liens d'allégeance, ce délai ne saurait, eu égard aux effets de cette décision, excéder, sauf circonstances particulières dont se prévaudrait le requérant, **trois ans à compter de la date de publication du décret ou, si elle est plus tardive, de la date de la majorité de l'intéressé.** »

Il en déduit, s'agissant de la première affaire, que la requête est irrecevable en raison de sa tardiveté et doit être rejetée. En revanche, il fait droit à la demande d'annulation de la requérante dans la seconde affaire, car celle-ci, majeure à la date du décret contesté, aurait dû présenter personnellement cette demande.

Références

- *Décision CE n° 411145 du 29 novembre 2019, publiée au Recueil Lebon*
- *Décision CE n° 426372 du 29 novembre 2019, publiée au Recueil Lebon*
- *Conclusions du rapporteur public*



Le calcul du délai de confirmation des conclusions est un délai franc

Une société requérante dans une instance devant le Tribunal administratif de La Réunion a été invitée par un courrier du 15 mai 2018 à 16h49 au moyen de l'application TELERECOURS, à confirmer expressément, dans un délai d'un mois, le maintien de ses conclusions. A défaut de confirmation dans le délai imparti, elle serait réputée s'être désistée d'office de la procédure. Par un mémoire déposé via TELERECOURS le 18 juin 2018 à 21h44, la société a confirmé l'intégralité

des conclusions de sa demande. Cependant, le Tribunal administratif de La Réunion a donné acte du désistement de la société qui aurait trop tardé à confirmer ses conclusions.

La société requérante a formé un recours devant le Conseil d'Etat qui indique qu' : « Il ne peut être donné acte d'un désistement au titre de l'article R. 612-5-1 du code de justice administrative que si le requérant a reçu la demande de

confirmation du maintien de ses conclusions, si cette demande lui laissait un délai d'au moins un mois pour y répondre et l'informait des conséquences d'un défaut de réponse dans ce délai et s'il s'est abstenu de répondre en temps utile. Le délai ainsi prévu est un **délai franc**. »

Le Conseil d'Etat juge, en l'espèce, que « le délai d'un mois imparti à la société a commencé à courir le 16 mai 2018

à zéro heure et a expiré le premier jour ouvrable suivant le dimanche 17 juin 2018, soit le lundi 18 juin 2018 à minuit. Par suite, en jugeant que le mémoire de la société [...], transmis le 18 juin 2018, n'était pas parvenu à la juridiction dans le délai qui lui avait été imparti, le magistrat désigné du tribunal administratif de La Réunion a commis une erreur de droit. ». En conséquence, la société requérante est fondée à demander l'annulation du jugement qu'elle attaque.

Références

- *Décision CE n° 424812 du 24 octobre 2019, Mentionnée aux Tables du Recueil Lebon*



ACTUS

Une neuvième cour administrative d'appel sera bientôt créée à Toulouse

Dans un communiqué du 19 novembre, le Conseil d'Etat a annoncé l'implantation à **Toulouse** de la **neuvième cour administrative d'appel** dont l'ouverture est prévue pour la **fin de l'année 2021**.

La juridiction administrative compte à ce jour, outre le Conseil d'Etat, huit cours administratives d'appel, quarante-deux tribunaux administratifs (trente-et-un en métropole et onze en outre-mer), ainsi que la cour nationale du droit d'asile.

Créées par la loi du 31 décembre 1987 afin d'alléger la charge du Conseil d'Etat, les cours administratives d'appel sont implantées à **Bordeaux, Douai, Lyon, Marseille, Nancy, Nantes, Paris et Versailles**.

Cette nouvelle création répond à une volonté de **décharger les cours administratives d'appel de Bordeaux et de Marseille** qui font face à un accroissement notable des contentieux et d'assurer une meilleure répartition des cours administratives d'appel sur le territoire national.

- *Communiqué du Conseil d'Etat*

TRANSFORMATION PUBLIQUE



Dispositions spécifiques à la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en Ile-de-France

Dans la circulaire n°6092/SG du 12 juin 2019, le Premier ministre identifie les grandes orientations de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, autour de quatre axes : désenchevêtrer les compétences de l'Etat, réorganiser le réseau déconcentré de l'Etat pour mieux répondre aux priorités du Gouvernement, gagner en efficacité en rationalisant les moyens et en favorisant les coopérations interdépartementales, et enfin conférer aux responsables déconcentrés des pouvoirs de gestion accrus et garantir la cohérence de l'action de l'Etat au profit des territoires (Vigie 113 – juin 2019). La circulaire précisait que des dispositions spécifiques seraient adressées ultérieurement, concernant notamment l'Ile-de-France.

La circulaire n°6126/SG du 19 novembre 2019 du Premier ministre relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en Ile-de-France indique les actions prévues dans la circulaire du 12 juin 2019 ont vocation à être mises en œuvre en Ile-de-France, mais que des adaptations devaient toutefois y être apportées.

La circulaire du 12 juin 2019 prévoit la création d'un « véritable service public de l'insertion », afin de regrouper les compétences d'hébergement d'urgence, de logement, d'accueil des migrants, de politique de la ville et de lutte contre la pauvreté. En Ile-de-France, cette volonté se traduit par la création d'une **direction régionale et interdépartementale de l'insertion et de l'emploi**. Elle est issue du regroupement des missions liées à la cohésion sociale de la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) et des missions de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). De plus, **à Paris et dans les départements de la petite couronne sont créées des unités départementales**, constituées des actuelles directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et des unités départementales de la DIRECCTE. **Dans la grande couronne, seront créées des directions départementales interministérielles chargées de l'insertion, de l'emploi et du logement**, sur le modèle prévu dans la circulaire du 12 juin 2019. Enfin, une instance dédiée à la mise en œuvre du service public de l'insertion sera placée sous l'autorité du préfet de région pour coordonner les acteurs concernés, et une instance sera également créée à l'échelon départemental.

La circulaire du 19 novembre 2019 prévoit également des dispositions spécifiques en matière de **politique de la ville**. Le pilotage de cette politique publique sera assuré à l'échelle régionale par le secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR). A l'échelon départemental, les équipes chargées de cette politique seront positionnées au sein des préfectures de département.

A compter du 1^{er} janvier 2020, les services de la préfecture de région seront organisés en trois pôles fonctionnels : cabinet, politiques publiques, moyens. Chaque pôle sera sous la direction d'un préfet.

La **direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement (DRIEA) et la direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie (DRIEE) vont fusionner**, à compter du 1^{er} janvier 2020. Dans chaque département également, les unités départementales de ces directions régionales fusionneront.

La circulaire précise que **des secrétariats généraux communs (SGC) seront institués en Ile-de-France**, selon le modèle prévu dans la circulaire n° 6104/SG du 2 août 2019 relative à la constitution de secrétariats généraux communs aux préfectures et aux directions départementales interministérielles, à l'exception du département de Paris. Dans celui-ci en effet, le secrétariat général aux moyens mutualisés (SGAMM) de la préfecture de région constituera le SGC, dès le 1^{er} janvier 2020.

Enfin, la circulaire dispose que certaines réflexions doivent être menées, notamment pour étendre les attributions du SGAMM à la direction régionale des affaires culturelles (DRAC) et à la direction régionale interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRIAFF). Elle prévoit également une réflexion **en vue d'une collaboration, voire une mutualisation des moyens des services en charge de la stratégie et de la conduite des opérations immobilières** dans le ministère de l'Action et des Comptes publics, la préfecture de région, la préfecture de police, et la future direction issue de la fusion de la DRIEA et la DRIEE.

Références

- *Circulaire n°6126/SG du 19 novembre 2019 du Premier ministre relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en Ile-de-France*
- *Circulaire n°6092/SG du 12 juin 2019 du Premier ministre 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*



Dispositions spécifiques à la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en Corse

Dans la circulaire n°6092/SG du 12 juin 2019, le Premier ministre identifie **les grandes orientations de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat**, autour de quatre axes : désenchevêtrer les compétences de l'Etat, réorganiser le réseau déconcentré de l'Etat pour mieux répondre aux priorités du Gouvernement, gagner en efficacité en rationalisant les moyens et en favorisant les coopérations interdépartementales, et conférer aux responsables déconcentrés des pouvoirs de gestion accrus et garantir la cohérence de l'action de l'Etat au profit des territoires (Vigie n°113 – juin 2019). La circulaire précisait que des dispositions spécifiques seraient adressées ultérieurement, concernant notamment la Corse.

La circulaire n°6130/SG du 20 novembre 2019 du Premier ministre relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en Corse indique **que l'ensemble des mesures prévues dans la circulaire du 12 juin 2019 est applicable dans la région Corse**. Toutefois, des **dispositions particulières** doivent y être mises en œuvre afin de tenir compte de la spécificité de son territoire et de la conduite de certaines politiques publiques.

Ainsi, la circulaire prévoit la **création d'une direction régionale de la mer et du littoral de Corse**, placée sous l'autorité hiérarchique du préfet de région Corse. Cette direction serait issue de la fusion des missions exercées en

Corse par la délégation de la direction inter-régionale de la mer Méditerranée (DIRM) et des missions relatives à la mer et au littoral des directions départementales des territoires et de la mer (DDTM) et de la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL). Un préfigurateur sera désigné pour proposer, d'ici le 1^{er} janvier 2020, la liste des missions qui seront exercées par cette direction, ainsi qu'un organigramme fonctionnel de la structure. La nouvelle direction sera pleinement opérationnelle au second trimestre 2020.

Afin de renforcer la cohérence de l'action de la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) et de la DREAL, le Premier ministre demande à ce que soient identifiées les missions pour lesquelles il y aurait intérêt à **mettre en place un pôle de compétences ou une délégation interservices**.

Enfin, la circulaire prévoit que **la DRAAF exercera une autorité fonctionnelle sur les services d'économie agricole des DDT** sur les sujets liés au foncier, à la mise en œuvre des aides de la politique agricole commune, à la lutte contre la fraude et à la prévention des conflits d'intérêts. L'objectif est de renforcer la cohérence de l'action de l'Etat en matière d'agriculture sur le territoire.

Références

- *Circulaire n°6130/SG du 20 novembre 2019 du Premier ministre relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en Corse*
- *Circulaire n°6092/SG du 12 juin 2019 du Premier ministre relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat*



Nouvelle organisation territoriale du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Le décret n°2019-1200 du 20 novembre 2019 relatif à l'organisation des services déconcentrés des ministres chargés de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation **renforce les attributions du recteur de région académique**, à compter du 1^{er} janvier 2020. Le recteur de région académique est « *garant, au niveau régional, de la cohérence des politiques publiques* » de ces ministres et fixe les orientations stratégiques de ces politiques.

Dans les régions académiques comportant plusieurs académies, **il a autorité sur les recteurs d'académie**, organise les modalités de leur action commune et assure la coordination des politiques académiques. De plus, le recteur de région académique préside un **comité régional académique**, qui réunit les recteurs d'académie.

Le recteur de région académique arrête l'organisation fonctionnelle et territoriale de la région académique, sous réserve des compétences du préfet de région. Des services régionaux peuvent être créés et des services peuvent être mutualisés, aux niveaux interacadémique et interrégional.

Dans les régions comportant plusieurs académies **est créé un secrétaire général de région académique**, placé auprès du recteur de région académique. Il assure le pilotage des services régionaux et dispose, en tant que de besoin, des services académiques et interacadémiques.

Dans sept régions académiques, le recteur de région académique est secondé d'un **recteur délégué à**

l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation, qui doit être l'interlocuteur privilégié des universités, des écoles et organismes de recherche.

Le décret supprime la fonction de vice-chancelier des universités de Paris et modifie en conséquence l'organisation de l'académie de Paris.

Enfin, il prévoit la transformation du vice-rectorat de Mayotte, devenue **18^{ème} académie de région**.

Le décret n°2019-1144 du 6 novembre 2019 prend acte des nouveaux emplois créés à l'occasion de cette réforme. Il modifie le décret n°2016-1413 du 20 octobre 2016 pour **compléter la liste des emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'Éducation nationale**. Sont ainsi ajoutés les fonctions de secrétaire général de région académique et d'adjoint au secrétaire général de région académique. De même, il ajoute à cette liste l'emploi de conseiller du recteur de région académique. En effet, en raison du renforcement de ses missions, le recteur de région académique pourra s'entourer de conseillers propres, distincts des conseillers des recteurs d'académie.

Ce décret intègre également les emplois de directeur du service inter-académique des examens et concours de plusieurs académies (Créteil, Paris et Versailles) et de vice-recteur de Saint-Barthélemy et Saint-Martin. Il supprime enfin la référence dans le décret du 20 octobre 2016 au vice-rectorat de Mayotte.

Références

- *Décret n°2019-1144 du 6 novembre 2019 modifiant le décret n°2016-1413 du 20 octobre 2016 relatif aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale*
- *Décret n°2019-1200 du 20 novembre 2019 relatif à l'organisation des services déconcentrés des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation*



Déconcentration de décisions administratives individuelles prises par le Premier ministre

Le décret n°97-34 du 15 janvier 1997, dans son article 1^{er}, pose le principe de la déconcentration des décisions administratives individuelles entrant dans le champ des compétences des administrations civiles de l'Etat : ces décisions, à l'exception de celles concernant les agents publics, sont prises par le préfet. L'article 2 du même décret prévoit toutefois que certaines de ces décisions demeurent prises au niveau ministériel.

La circulaire n°6087/SG du 5 juin 2019 relative à la **transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail** prévoit de renforcer la déconcentration des décisions administratives individuelles afin que la prise de ces décisions ne demeure « *en administration centrale que de manière très résiduelle* ».

Le décret n°2019-1139 du 7 novembre 2019 réduit le nombre de décisions administratives individuelles, pour la plupart

relatives au domaine de la sécurité et de la défense nationale, prises par le Premier ministre.

de la compétence du **directeur général de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI)**.

Dix décisions administratives individuelles relèvent désormais

Références

- *Décret n° 2019-1139 du 7 novembre 2019 modifiant le décret n° 97-1184 du 19 décembre 1997 pris pour l'application au Premier ministre du 1° de l'article 2 du décret n° 97-34 du 15 janvier 1997 relatif à la déconcentration des décisions administratives individuelles*
- *Circulaire n°6087/SG du 5 juin 2019 du Premier ministre relative à la transformation des administrations centrales et nouvelles méthodes de travail*
- *Décret n°97-34 du 15 janvier 1997 relatif à la déconcentration des décisions administratives individuelles*



Les missions et la gouvernance de l'Agence nationale de la cohésion des territoires sont précisées par décret

La **loi n°2019-753 du 22 juillet 2019** a créé l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), établissement public de l'Etat qui a pour objectif de lutter contre les fractures territoriales (voir [Vigie n°114 – juillet-août 2019](#)). Ses missions, définies dans la loi, consistent à **soutenir les collectivités territoriales et leurs groupements dans la conception, la définition et la mise en œuvre de leurs projets** en faveur de l'accès aux services publics, de l'accès aux soins, du logement, des mobilités, de la mobilisation pour les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les quartiers urbains en difficulté, de la revitalisation des centres villes et centres-bourgs, de la transition écologique, du développement économique ou du développement des usages numériques.

Dans l'optique de sa mise en service le 1^{er} janvier 2020, **le décret n°2019-1190 du 18 novembre 2019 précise le statut, les missions, la gouvernance et le fonctionnement de l'ANCT**. Il a été publié au Journal officiel le jour de l'ouverture du 102^e Congrès des maires de France, et intervient quelques semaines après la désignation du futur directeur général de l'ANCT, Yves Le Breton.

L'ANCT est placée sous la **tutelle des ministres chargés de l'aménagement du territoire, des collectivités et de la politique de la ville**. Ses missions sont rappelées et précisées. Ainsi, l'agence apporte son concours aux préfets de région et de département dans la mise en œuvre des actions du comité interministériel régional de transformation des services publics. Elle assure des missions de veille et d'alerte, c'est-à-dire des travaux d'observation de la politique de la ville et de la politique d'aménagement du territoire, ainsi que des travaux de réflexions prospectives et stratégiques, notamment en matière de transition numérique et de mutations économiques. De plus, elle contribue à la mise en place de dispositifs d'innovation et d'expérimentation de politiques publiques.

Le décret n°2019-1190 du 18 novembre 2019 **décrit la composition et le fonctionnement du conseil d'administration de l'ANCT**. Il est composé de représentants de l'Etat, de représentants de collectivités territoriales et de leurs groupements, de députés et sénateurs, d'un représentant de la Caisse des dépôts et consignations et de représentants

du personnel, qui ont voix délibérative. Au cours des débats parlementaires, le Sénat s'était prononcé en faveur d'une représentation paritaire des représentants de l'Etat et de ceux des collectivités territoriales, alors que l'Assemblée nationale souhaitait que les représentants de l'Etat restent majoritaires. L'option défendue par les députés a été retenue mais, en contrepartie, le président du conseil d'administration sera issu des représentants des collectivités territoriales.

L'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU), l'Agence nationale de l'habitat (ANAH), l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe) et le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema), grandes agences partenaires de l'ANCT, seront également représentés au conseil d'administration et disposeront d'une voix consultative.

Le conseil d'administration délibère notamment sur les orientations générales de l'établissement, son budget, son organisation et son fonctionnement, ou encore sur les **programmes nationaux territorialisés**, qui mettent en œuvre la politique d'aménagement durable et de cohésion des territoires de l'Etat.

Le décret identifie les missions du directeur général de l'ANCT, notamment la direction du personnel de l'établissement et la préparation et l'exécution du budget.

Le décret crée en outre un **comité national de coordination**, qui assure le suivi de l'exécution de **conventions pluriannuelles conclues entre l'ANCT et l'ANRU, l'ANAH, l'Ademe et le Cerema**, dans lesquelles ils définissent leurs participations respectives, notamment financières, aux actions menées dans les territoires.

Les modalités d'action de l'ANCT dans les territoires sont également définies. Chaque préfet de département ou de région est nommé **délégué territorial de l'ANCT**. Il réunit, au moins deux fois par an, un **comité local de cohésion territoriale**, qui est informé des demandes d'accompagnement émises par les collectivités territoriales et, le cas échéant, de la mise en œuvre de ces projets concernés. Le préfet définit la composition de chaque comité local de

cohésion territoriale, mais celui-ci doit comprendre des représentants de l'Etat et de ses établissements publics, de représentants des collectivités territoriales et de représentants des institutions, structures ou opérateurs intervenant dans le champ de l'ingénierie au profit des collectivités. Il est également prévu que le préfet de région transmette chaque année au directeur général de l'ANCT le bilan d'activité de l'accompagnement des collectivités dans leurs projets.

Enfin, seront intégrés au sein de l'ANCT le **Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)**, l'**établissement public d'aménagement et de restructurations des espaces**

commerciaux et artisanaux (Epareca) et une partie de l'Agence du numérique. Les personnels de ces structures sont transférés à l'ANCT à compter du 1^{er} janvier 2020, à l'exception des personnels de l'Agence du numérique employés à la mission « *French Tech* », qui sont transférés à la Direction générale des entreprises (DGE), et des personnels du CGET assurant les fonctions d'administration centrale et les fonctions relatives à l'élaboration et au suivi de la politique de l'Etat en matière de cohésion des territoires, qui sont transférés à la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

Références

- [Loi n°2019-753 du 22 juillet 2019 portant création d'une Agence nationale de la cohésion des territoires](#)
- [Décret n°2019-1190 du 18 novembre 2019 relatif à l'Agence nationale de la cohésion des territoires](#)



Des dispositions à caractère expérimental peuvent être généralisées à une partie du territoire sans être appliquées à l'ensemble du territoire national

Plusieurs associations ont formé un recours contre le décret n° 2018-385 du 23 mai 2018 portant expérimentation de certaines modalités de traitement des demandes d'asile en Guyane. A l'appui de leur requête, les associations requérantes faisaient valoir que ce décret **méconnaîtrait l'article 37-1 de la Constitution au motif qu'il autorise à titre expérimental des dérogations qui ne peuvent être généralisées à l'ensemble du territoire national.**

Le Conseil d'Etat juge, qu'aux termes de l'article 37-1 de la Constitution, « **La loi et le règlement peuvent comporter, pour un objet et une durée limités, des dispositions à caractère expérimental.** Il résulte de ces dispositions que le pouvoir réglementaire peut, dans le respect des normes supérieures, instituer, à titre expérimental, des règles dérogatoires au droit commun applicables à un échantillon sans méconnaître par là même le principe d'égalité devant la loi, dès lors que ces expérimentations présentent un objet et une durée limités, que leurs conditions de mise en œuvre sont définies de façon suffisamment précise et que la différence de traitement instituée est en rapport avec l'objet de

l'expérimentation. Dans l'hypothèse où les dérogations sont expérimentées en raison d'une différence de situation propre à la portion de territoire ou aux catégories de personnes objet de l'expérimentation et n'ont, de ce fait, pas nécessairement vocation à être généralisées au-delà de son champ d'application, la différence de traitement instituée à titre expérimental doit être en rapport avec l'objet de l'expérimentation et ne pas être manifestement disproportionnée avec cette différence de situation. Dans tous les cas, il appartient alors au Premier ministre, au terme de l'expérimentation de normes relevant de sa compétence et au vu des résultats de celle-ci, de décider soit du retour au droit applicable antérieurement, soit de la pérennisation de tout ou partie des normes appliquées pendant l'expérimentation, pour le champ d'application qu'il détermine, sous réserve que le respect du principe d'égalité n'y fasse pas obstacle. »

En conséquence, le moyen soulevé par les requérants est écarté et leur recours est rejeté.

Références

- [Décision CE n° 422207 du 6 novembre 2019, mentionnée aux Tables du Recueil Lebon](#)
- [Conclusions du rapporteur public](#)



Semaine de l'innovation publique

La 6ème édition de la Semaine de l'innovation publique s'est tenue du 25 au 30 novembre 2019. **Plus de 300 événements** ont été organisés partout en France pour **présenter des projets d'innovation portés par des administrations publiques**, sous la forme de conférences, ateliers, débats ou expositions. L'événement a été coordonné par la Direction interministérielle de la transformation publique (DITP), en partenariat avec *Acteurs publics*. Cette édition de la semaine de l'innovation publique avait pour thématique « les citoyens au cœur de l'action publique ».

Le 25 novembre a été inauguré **le centre de la participation citoyenne** qui doit répondre à deux objectifs.

Le centre de la participation citoyenne a d'abord pour mission de constituer une offre de services à destination des ministères et services de l'Etat en proposant du conseil, des outils, des méthodologies et de l'accompagnement pour qu'elles mettent en place des dispositifs participatifs. Ainsi, le centre appuie les administrations pour qu'elles organisent des concertations et utilisent effectivement les recommandations recueillies lors de ces concertations. Le centre centralisera les bonnes pratiques et les connaissances pour élaborer des référentiels qui pourront être diffusés auprès de toutes les administrations.

La seconde mission du centre de la participation citoyenne est d'informer les personnes ayant participé à une concertation ou voulant lancer une démarche citoyenne, notamment pour leur expliquer quels projets ont été retenus ou non, et pour quelles raisons. Ainsi, chaque consultation fera l'objet d'un compte-rendu qui résumera l'impact des contributions.

Au cours de la semaine de l'innovation s'est également tenue **la journée de la donnée**, parrainée par Cédric O, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Economie et des Finances et du ministre de l'Action et des Comptes publics, chargé du Numérique. Plusieurs tables rondes ont été proposées, par exemple pour traiter de l'intelligence artificielle ou de la blockchain, pour échanger autour de la notion de « donnée » ou encore pour partager des expériences et bonnes pratiques.

- [*Site internet du centre de la participation citoyenne à destination des administrations publiques*](#)
- [*Site internet du centre de la participation citoyenne à destination des citoyens*](#)

Quatrième Comité interministériel de la transformation publique

Le quatrième Comité interministériel de la transformation publique (CITP) s'est tenu le 15 novembre 2019. Il revient sur les engagements pris en juin 2019, lors du précédent CITP qui a lancé « L'acte II de la transformation publique », et passe en revue les premiers résultats obtenus.

Les suppressions, fusions et regroupements de services constituent un volet important du **chantier de simplification du Gouvernement** : à ce titre, a été dressée la liste de quatre-vingt-deux commissions consultatives dont il est envisagé la suppression, dont soixante-trois avant la fin 2019. Certaines petites structures se verront internalisées en administration centrale ou dans un opérateur existant, à l'instar de l'Agence du patrimoine immatériel de l'Etat qui sera intégrée au sein de la Direction des affaires juridiques des ministères économiques et financiers. Plusieurs structures aux missions proches seront regroupées, comme les inspections du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse, du ministère des Sports et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. D'autres structures, enfin, seront intégrées au sein d'un nouvel organisme, comme la Mission de lutte anti-drogue (Milad) qui rejoindra le nouvel Office antistupéfiants (OFAST). Plusieurs instances consultatives ont déjà été supprimées, notamment le comité d'orientation et d'évaluation de l'Académie nationale du renseignement et la conférence des achats de l'Etat, relevant du Premier ministre, par le décret n°2019-1140 du 7 novembre 2019. De même, le décret n°2019-1249 du 28 novembre 2019 a procédé à la suppression de l'Observatoire nationale du secourisme et du groupe de travail sur l'amélioration du contrôle et de l'organisation des bases de données de police, relevant du ministère de l'intérieur.

A l'occasion de ce CITP a également été diffusée la liste des opérations de relocalisation de services en région décidées par le Gouvernement. Ces relocalisations concerneront près de 6.000 agents, dont plus de la moitié travaillent pour le ministère de l'Action et des Comptes publics.

La transformation numérique, avec notamment la communication automatique d'informations entre administrations, était également au cœur de ce quatrième CITP.

Afin de mieux associer les agents à la prise de décision et au suivi des réformes, des ateliers ont été organisés avec les agents publics ayant participé à la consultation nationale « Simplifions ensemble », qui s'est tenue du 18 février au 15 avril 2019 (voir [Vigie n°116 – octobre 2019](#)). Le « **Lieu de la transformation publique** » a ainsi été créé dans le but de devenir un espace dédié aux nouvelles méthodes de travail : il s'agit d'un espace ouvert, animé par la Direction interministérielle de la transformation publique (DITP) et mis à disposition de l'ensemble des administrations publiques afin de leur permettre de concevoir des politiques publiques efficaces en travaillant autrement.

Le Fonds de transformation de l'action publique (FATP), lancé le 1^{er} février 2018 à l'occasion du premier CITP, est une illustration d'une manière de **capitaliser sur les outils numériques pour améliorer l'efficacité des politiques publiques**. Doté de 700 M€ sur cinq ans, le FATP soutient soixante-trois projets pour un montant total de 351 M€ au bénéfice de plus de soixante entités, dont trente-et-une directions d'administration centrale, neuf préfectures ou directions départementales et vingt-et-un opérateurs de l'État. Il met en œuvre différentes technologies du numérique qui doivent permettre une amélioration significative des politiques publiques : à titre d'exemples, la *data science* ou l'intelligence artificielle peuvent utilement être mises au service de la prévention contre la fraude fiscale, les assistants virtuels permettront d'aider les usagers dans leurs démarches en ligne. L'investissement ainsi mis en œuvre par le FATP devrait permettre 710 M€ d'économies cumulées pour l'État de 2019 à 2022 et des économies annuelles pérennes de 416 M€.

Ce quatrième CITP a également permis de présenter un plan d'accélération de la **mise en œuvre du principe « Dites-le nous une fois »**, selon lequel une administration n'a pas à demander des informations ou justificatifs qu'une autre administration détient déjà. Ce principe visait déjà, depuis 2013, les entreprises. **D'ici le 30 avril 2020**, il tablera sur la **mise à disposition des données des cinq administrations les plus productrices**, à savoir : le groupement d'intérêt public « *Mes droits sociaux* », la Direction générale des Finances publiques (DGFiP), la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), Pôle emploi et le ministère de l'Enseignement supérieur.

Enfin, **ce CITP annonce les 460 sites retenus pour la première vague de labellisation des premières structures France Services (Maisons France Services) qui vont ouvrir le 1^{er} janvier 2020** afin de faciliter l'accès aux services publics, en particulier dans les zones rurales et les quartiers prioritaires.

- [Ensemble des mesures annoncées](#)
- [Liste des 460 Maisons France Services](#)
- [Décret n°2019-1140 du 7 novembre 2019 portant suppression de commissions administratives à caractère consultatif relevant du Premier ministre](#)
- [Décret n°2019-1249 du 28 novembre 2019 portant suppression de deux instances consultatives du ministère de l'Intérieur](#)

Selon le CNUM, la transformation numérique de l'Etat ne peut se réduire à une dématérialisation des procédures

Le **Conseil national du numérique (CNUM)**, **commission consultative indépendante placée auprès du secrétaire d'Etat chargé du numérique**, a pour mission d'étudier les questions relatives au numérique, en particulier les enjeux et les perspectives de la transition numérique de la société, de l'économie, des organisations, de l'action publique et des territoires. Il lui appartient, notamment, à ce titre, d'informer et de conseiller le Gouvernement dans l'élaboration, la conduite et l'évaluation des politiques et de l'action publiques et de formuler de manière indépendante des avis et des recommandations qu'elle publie.

Dans un **avis au Gouvernement rendu public le 14 novembre 2019**, et intitulé « *Transformation de l'Etat : dépasser la norme par la pensée design* », le CNUM formule ainsi **quatre recommandations destinées à soutenir la réussite de la transformation numérique de l'Etat**.

Ces recommandations partent du constat que la transformation numérique de l'Etat ne saurait se réduire à une dématérialisation des procédures. Sa gouvernance doit être réorganisée en dépassant la norme administrative et en recourant à de nouvelles technologies, à l'instar de la pensée design et de ses outils ou de la mise en avant des parcours utilisateurs dans les processus de création et de mise en place des politiques publiques.

Les quatre recommandations formulées en ce sens par le CNUM consistent à :

- créer un comité stratégique au sein de l'Observatoire de la qualité des démarches en ligne, intégrant administrations, usagers et spécialistes du design ;
- intégrer les notions d'expérience utilisateur et de design dans le processus de développement, d'arbitrage et de déploiement des politiques publiques ;
- créer un ministère de la transformation de l'État et du numérique ;
- organiser le rapprochement de la DINUM (ex DINSIC) et de la DITP.

■ *Transformation de l'État : dépasser la norme par la pensée design (Avis du CNUM au Gouvernement, 14 novembre 2019)*

Publication du panorama des administrations publiques 2019 de l'OCDE

L'**Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)** a publié l'édition 2019 du panorama des administrations publiques 2019. Publié tous les deux ans, ce panorama récapitule les principaux indicateurs relatifs aux **performances des administrations et aux politiques publiques mises en œuvre dans tous les Etats membres**. Il permet ainsi de comparer les données les plus récentes relatives aux procédures budgétaires, à l'emploi public, à la gestion des ressources humaines, ou encore à l'administration numérique. L'OCDE a également élaboré des **fiches synthétiques qui récapitulent les principales données par pays**.

L'OCDE tire plusieurs conclusions de cette étude comparative, notamment la persistance d'une dette des administrations publiques élevée (110% du PIB en moyenne) qui pèse sur l'aptitude des pouvoirs publics à réagir face aux chocs économiques.

L'emploi public représente 18% de l'emploi total à l'échelle de l'OCDE ; à titre comparatif, en France, cette proportion atteint 24,3%, selon les calculs de l'organisation internationale. Au sein des administrations centrales, les agents publics dotés du **statut de fonctionnaire constituent, en moyenne, 68% des effectifs**.

L'étude s'intéresse par ailleurs aux **relations entre les usagers et les administrations** : 45% des citoyens se disent confiants vis-à-vis des pouvoirs publics, c'est-à-dire autant qu'avant la crise économique, mais seulement 37% ont le sentiment d'avoir une influence sur leur action.

Le panorama permet enfin de noter une **ouverture progressive des données publiques** et un engagement de nombreuses administrations en faveur d'une meilleure accessibilité à ces données. Ainsi, la France est classée deuxième pays de l'OCDE en matière de transparence et d'accessibilité de des données issues du secteur public.

- *Panorama des administrations publiques 2019 (en anglais)*
- *Résumé du panorama 2019 (en français)*
- *Fiche récapitulative des principales données sur la France (en anglais)*

Publication du panorama des grands projets du système d'information de l'Etat

La direction interministérielle du numérique (Dinum) a publié la 9ème édition du panorama des grands projets du système d'information de l'Etat. Ce panorama recense 47 projets informatiques au sein de l'Etat, dont 12 projets interministériels.

Chaque projet est décrit et des informations détaillées sont fournies, notamment sur le ministère porteur, le programme de financement, l'état d'avancement, le coût estimé et la durée prévisionnelle du projet.

Le panorama dresse également le coût total des 47 projets, qui s'élève à 1,58 milliards d'euros, et les taux d'écart budgétaire et calendaire moyens par rapport aux prévisions initiales, qui sont respectivement de 36,1 et 35,6%.

- *Panorama des grands projets SI de l'Etat*

Publication d'un guide pour diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique

Un guide intitulé « **diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique** » a été élaboré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Le guide prend acte de la **circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles organisations du travail**, qui rappelle la nécessité de faire évoluer le fonctionnement des administrations pour qu'elles soient en capacité de s'adapter plus rapidement aux priorités des plans de transformation ministériels. Or, ces nouvelles modalités de travail supposent **que l'organisation soit prête à adopter la culture du projet**, et ce basculement implique plusieurs **chantiers en matière de ressources humaines**. Ce guide de la DGAFP a donc pour ambition d'accompagner les managers dans les transformations de leurs organisations de travail.

Le guide rappelle d'abord les **fondamentaux de la gestion de projet**, à savoir un objectif clair et cadré, une équipe dédiée et une gouvernance adaptée, et un calendrier précis.

Il précise ensuite les **critères qui doivent être réunis** pour favoriser un environnement propice à la gestion en mode projet, en mettant en relief les questions, notamment en termes RH, auxquelles se trouvent confrontés les acteurs et les réponses qui leur sont apportées.

Enfin, il propose des **retours sur les expériences déjà menées dans la fonction publique**.

Ce guide est destiné à tous les managers publics qui souhaitent mettre en place un environnement permettant d'utiliser le mode projet avec succès. Il a vocation à s'enrichir au fil du temps, notamment de nouveaux retours d'expérience qui pourront être adressés par les lecteurs (animationrh.dgafp@finances.gouv.fr).

- *Diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique" : un nouveau guide pour les managers*
- *Circulaire du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail*



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

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

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.