Actualité législative et réglementaire

Ordonnance relative à la mobilité dans la fonction publique

L'article 83 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a autorisé le Gouvernement, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi, afin d'adapter et de moderniser les dispositions relatives aux conditions d'affectation et aux positions statutaires, afin de favoriser la mobilité des agents publics à l'intérieur de chaque fonction publique et entre les trois fonctions publiques et de contribuer à la diversification de leur parcours professionnel.

L'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 comporte diverses dispositions destinées à favoriser la mobilité des fonctionnaires concernant la structuration de certains corps et cadres d'emplois de la fonction publique et les obligations pesant sur les employeurs.

L'article 1er de l'ordonnance prévoit que les corps et cadres d'emplois des fonctionnaires relevant de la même catégorie et appartenant à au moins deux fonctions publiques pourront être régis par des dispositions statutaires communes. Celles-ci seront fixées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret pourra prévoir que les nominations ou les promotions dans un grade puissent être prononcées pour pourvoir un emploi vacant dans l'un des corps ou cadre d'emplois régi par des dispositions communes. Les « cadres inter-fonction publiques » susceptibles d'être créés en application de ces dispositions favoriseront ainsi la mobilité, entre plusieurs fonctions publiques, d'agents exerçant les mêmes missions.

L'article 2 de l'ordonnance renforce l'obligation des employeurs territoriaux d'assurer la publicité, auprès des centres de gestion ou du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), des postes vacants ou susceptibles de l'être. Afin de favoriser l'accessibilité de cette information et de permettre à chaque agent d'identifier aisément les possibilités de mobilité ainsi offertes, il est prévu que les centres de gestion et le CNFPT rendent accessibles ces publications depuis un espace numérique commun aux administrations publiques et ce, au plus tard le 1er janvier 2019.

L'article 3 de l'ordonnance organise la portabilité du compte épargne-temps en cas de mobilité inter-fonctions publiques.

L'article 4 concerne les fonctionnaires détachés et renforce les modalités de prise en compte, dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, d'un avancement de grade obtenu dans un corps ou cadre d'emplois d'origine : les fonctionnaires détachés pourront en effet voir cet avancement immédiatement pris en compte – et non plus à l'occasion du renouvellement de leur détachement.

L'article 5 prolonge les dispositions de la loi Sauvadet (dispositif d'accès à l'emploi titulaire organisé en faveur de certains agents contractuels de la fonction publique) jusqu'en 2020.

Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 met en œuvre le compte personnel d'activité au sein de la fonction publique. Il découle de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017.

Le décret précise les modalités d'application et de mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation et les modalités d'utilisation.

Le décret définit également :

- Le champ d'application du CPF
- Les modalités d'alimentation du CPF
- Les conditions d'utilisation des droits
- Le financement du CPF.

Les dispositions de ce décret sont applicables aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des dispositions de la loi du 13 juillet 1983, y compris des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret du 5 octobre 2004, quelle que soit la durée de leur contrat.

Le compte personnel de formation (CPF) est, avec le compte d'engagement citoyen (CEC), une composante du CPA et a vocation à remplacer le dispositif de DIF antérieur. Le CPF porte sur toute action de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Comme pour les salariés du privé, le CPF permet aux agents publics d'accumuler jusqu'à 150 heures de formation : 24 heures par an pour un temps plein les cinq premières années, puis 12 heures les années suivantes. Les agents de catégorie C non diplômés acquièrent, eux, 48 heures par an, dans la limite de 400 heures.

Les droits acquis au titre du compte personnel de formation peuvent être utilisés pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens. Sans préjudice des décharges accordées de droit, l'agent inscrit à un concours ou examen professionnel peut, dans la limite d'un total de cinq jours par année civile, utiliser son compte épargne temps ou, à défaut, son compte personnel de formation pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par son employeur.

Le CPF est alimenté tous les 31 décembre de chaque année. Il est alimenté au prorata du temps travaillé pour les agents à temps incomplet ou non complet. Le temps partiel est assimilé à une période de temps complet.
Les périodes d'absences pour congés et le crédit de temps syndical sont pris en compte pour l'alimentation du compte (Article 3).

Les heures acquises sur le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) peuvent être utilisées pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'activités bénévoles et de volontariat ou mettre en œuvre le projet d'évolution professionnelle en complément des heures inscrites sur le CPF. (Article 2)

L'agent doit solliciter l'accord écrit de l'employeur pour l'utilisation de ses droits à formation. (Nature, calendrier, financement de la formation, projet d'évolution professionnelle.) Une priorité est accordée pour les actions de formation proposées par l'employeur si elles permettent de répondre à la demande de l'agent. L'agent peut également bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les actions à mettre en œuvre. Ce conseil est assuré par les services ressources humaines des collectivités, par les Centre de Gestion ou par tout organisme compétent en la matière (Article 6).

L'agent peut consommer par anticipation des droits non encore acquis sur deux années civiles si la durée de la formation est supérieure aux droits acquis (Article 4).

Si le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude physique, l'agent peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en fonction du projet de l'agent et dans la limite de 150 heures (Article 5).

Les heures de formation pendant le temps de service sont assimilées à un temps de travail effectif. La rémunération est maintenue. Si la formation est suivie hors temps de travail, l'agent bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cependant, le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application du droit à pension de retraite (Article 13).

Pour les agents en détachement, le CPF relève de l'organisme de détachement.

Pour les agents mis à disposition, le CPF est géré par l'administration d'origine, sauf disposition contraire prévue par convention.

L'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie. Les frais de déplacements et l'indemnisation des personnels sont également pris en charge par l'employeur.

La prise en charge des frais par l'employeur peut faire l'objet d'un plafond (par arrêté ministériel, délibération de l'autorité territoriale ou de l'organisme financeur).

L'agent est tenu de rembourser les frais s'il est absent sans motif valable de tout ou partie de la formation.

Les employeurs doivent déterminer les droits acquis par les agents publics au titre du DIF au 31 décembre 2016 et les agents sont tenus informés avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites sur leur CPF.

Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique

La circulaire d'application précise que les droits sont ouverts à l'ensemble des agents publics au regard du temps de travail accompli dans la limite de 150 heures avec une majoration pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (400 au lieu de 150h). Les heures acquises au titre du DIF à la date du 31 décembre 2016 étant transformées en CPF.

Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF.

S'agissant des formations mobilisables par l'agent, les domaines sont particulièrement élargies : acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Ce projet peut ainsi « s'inscrire dans le cadre d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle ».

Pour autant, considérant la capacité des employeurs de refuser des demandes de formation, le Ministère précise des situations identifiées comme prioritaires qui doivent servir à établir une équité de traitement au regard d'objectifs pertinents en matière RH :

- L'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales
- La prévention de l'inaptitude physique
- La préparation des concours et examens professionnels.

La circulaire rappelle l'accompagnement qui peut être mobilisé par les agents afin de les aider à définir leur projet.

Sur le compte d'engagement citoyen (CEC), des activités citoyennes permettront à tous citoyens d'acquérir 20 heures de droit à formation par an dans la limite de 60 heures. Deux comptes formaliseront ainsi les droits tant pour le CPA que pour le CEC mais qui pourront être mobilisables de façon complémentaire par l'agent public.

Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique

La circulaire rappelle les grands principes de la réglementation applicables aux obligations annuelles de travail, aux autorisations spéciales d'absence, aux modalités d'attribution des jours de réduction du temps de travail, aux heures supplémentaires et aux astreintes.

En application de la réglementation en vigueur, la durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et à 1 607 heures par an.

La durée annuelle de 1 607 heures peut être réduite pour tenir compte des sujétions spécifiques liées à la nature des missions par délibération de la collectivité dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, il existe des régimes particuliers dans les trois versants de la fonction publique liés au travail de nuit, du dimanche ou les jours fériés, qui justifient des plafonds réglementaires spécifiques.
Concernant plus spécifiquement les collectivités territoriales, celles-ci bénéficient, en application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir, par délibération expresse prise après avis du comité technique, les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001.
Cette faculté doit pouvoir être réexaminée au regard de l'évolution des besoins des usagers et des agents eux-mêmes. Les collectivités territoriales concernées pourront revoir les dérogations existantes, dès lors que la démarche est conduite dans le respect du dialogue social avec les représentants des personnels.

Certaines autorisations spéciales d'absence sont prévues par la loi ou le règlement. Elles peuvent être de droit ou accordées sous réserve des nécessités de service.
Les autres autorisations spéciales d'absence, mentionnées au travers de circulaires et d'instructions ou de délibération des collectivités territoriales et de leurs établissements publics locaux, constituent une faculté, accordée par le chef de service ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la fonction publique hospitalière, en fonction de situations individuelles particulières, et sous réserve des nécessités de service.
Depuis ces quinze dernières années, il a été constaté une augmentation des motifs d'octroi des ASA et, en conséquence, du nombre de jours accordés avec une prise en compte insuffisante de la durée annuelle du travail désormais prévue par la réglementation.
Il appartient à l'autorité territoriale de prendre toutes mesures nécessaires pour garantir le bon fonctionnement de son service ; à cet égard, elle ne peut accorder d'autorisations d'absence qu'au regard de la nécessité de garantir la continuité du service public, tout en prenant en compte les situations personnelles de chacun des agents.

La réglementation applicable aux autorisations d'absence est rappelée dans la circulaire :
- l'autorité investie du pouvoir de nomination est appelé à privilégier le recours aux facilités horaires compensées ou aux jours de réduction de temps de travail (RTT) quand ils existent
- les autorisations spéciales d'absence sont à prendre lors de la survenance de l'évènement pour lequel elles sont accordées. Elles ne peuvent être reportées à une autre date ni être octroyées quand l'agent est en congé pour maladie ou absent pour tout autre motif régulier
- les ASA ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, sauf celles relatives à l'exercice du droit syndical et celles pour lesquelles la loi ou le règlement prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif.

La circulaire rappelle que les jours de réduction du temps de travail ne sont accordés qu'en contrepartie d'une durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires.

Quel qu'en soit le motif, les jours non travaillés – sous réserve de certaines autorisations d'absence, n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et par voie de conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail.
Il revient à l'employeur d'effectuer un décompte régulier des jours de travail effectif et d'adapter les logiciels de gestion du temps de travail disponibles, afin d'être en mesure d'actualiser les droits ouverts au titre de l'ARTT.

Il est rappelé que les heures supplémentaires ne peuvent être déclenchées que sur demande du supérieur hiérarchique et dans le respect de la réglementation nationale et européenne sur la durée maximale du travail.
Il appartient au chef de service de formaliser sa demande auprès de chacun de ses collaborateurs pour que les heures effectuées soient considérées comme des heures supplémentaires et de veiller au décompte des horaires des agents.

Le dialogue social entre les représentants du personnel et les employeurs doit permettre de faire du temps de travail un levier essentiel de l'adaptation du service public aux besoins des usagers, avec un examen régulier des horaires d'ouverture des services au public, d'une meilleure organisation du travail et d'une meilleure qualité de vie au travail des agents, grâce notamment au développement des chartes du temps.

Pour diffuser largement la réglementation et sensibiliser aux enjeux liés au temps de travail rappelés par la circulaire, la formation et l'information des agents sont des pivots essentiels que les employeurs sont invités à développer.

Enfin, le suivi du temps de travail dans la fonction publique sera renforcé avec le lancement d'un groupe de travail statistique pour définir les indicateurs pertinents et une évaluation de la présente circulaire prévue dans les deux ans.

Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique

Le 15 mars 2017, la Ministre de la fonction publique a publié une circulaire précisant le sens et la portée pour les agents publics du principe de laïcité. Elle fait suite au rapport "Laïcité et fonction publique" remis par Émile ZUCCARELLI en décembre 2016. Cette circulaire présente également les nouveaux outils de formation, de communication, de conseil et de veille mis en place pour permettre aux agents publics d'exercer leurs fonctions dans le respect de cette obligation.

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a inscrit, parmi les obligations qui s'imposent aux agents publics, le respect du principe de laïcité et son corollaire l'obligation de neutralité. Ces obligations s'imposent à tous les agents publics quel que soit leur statut.
En effet, la circonstance qu'une personne soit employée par une personne publique selon les dispositions du code du travail, y compris en contrat aidé, ou qu'un service public soit confié à une personne privée ne change pas la nature des obligations inhérentes à l'exécution du service public. Il en va de même des apprentis, des stagiaires et des volontaires du service civique accueillis dans les administrations.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les agents ne doivent pas manifester leurs convictions religieuses. Le non-respect de ces obligations peut justifier une sanction disciplinaire.

La circulaire énumère les cas qui constituent un manquement à l'obligation de neutralité : port de signe d'appartenance religieuse dans le service, inscription d'une adresse électronique professionnelle sur le site d'une association cultuelle, prosélytisme, etc.

Dans l'expression de ses opinions, l'agent public, notamment lorsqu'il exerce des fonctions d'autorité, est tenu à un devoir de réserve dont l'intensité varie selon la nature des fonctions et des responsabilités qu'il occupe.

Le principe de la liberté d'opinion interdit toute discrimination fondée sur les opinions ou croyances religieuses dans le recrutement et le déroulement de carrière des agents publics.

En outre, les agents publics doivent traiter de façon égale tous les usagers quelle que soit leur appartenance religieuse. Les usagers d'un service public sont libres de manifester leurs opinions et leurs convictions religieuses.

Il existe cependant des restrictions à cette liberté. La loi du 15 mars 2004 interdit, par exemple, le port de signes religieux ostentatoires dans les écoles, collèges et lycées publics. Pour des impératifs de sécurité, de santé ou d'hygiène, des mesures peuvent être prises pour encadrer la manifestation des croyances. La Charte de la personne hospitalisée prévoit ainsi que "l'expression des convictions religieuses ne doit porter atteinte ni au fonctionnement du service, ni à la qualité des soins, ni aux règles d'hygiène (...)".

Dans le prolongement de la loi du 20 avril 2016, la circulaire tend à renforcer la culture de la laïcité dans la fonction publique.

Pour cela, le dispositif de formation sur le principe de la laïcité va être intensifié tout au long de la carrière des agents publics. La formation initiale va comprendre une formation à l'explication du principe de laïcité, sa mise en perspective historique, sa portée juridique et son application au quotidien. Dans chaque établissement du réseau des écoles de service public, un référent doit être désigné pour mettre en place cet enseignement.

Pour accompagner les agents publics dans leur pratique professionnelle, un référent laïcité doit être clairement identifié dans chaque administration. Le référent déontologue pourra exercer les fonctions de référent laïcité.

Le 9 décembre, jour anniversaire de la loi de 1905 de séparation des églises et de l'État, doit devenir une journée d'échange pour valoriser la laïcité afin de réaffirmer l'attachement de la fonction publique à la laïcité.

Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique

La circulaire a pour objet de faciliter la mise en œuvre de la politique de promotion de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Elle précise les nouveaux engagements pris par le Gouvernement destinés, pour ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les agents publics, à promouvoir la diversité et à lutter contre tous les risques de discrimination.

Les employeurs publics sont invités à mettre en œuvre cette circulaire en structurant leur action au moyen de plans en faveur de la diversité et de la prévention de toute discrimination. Ces plans seront naturellement adaptés au contexte propre à chaque univers professionnel :

1. Améliorer l'accès à l'information, premier vecteur d'égalité et de diversité pour les candidats à l'emploi public

L'information sur les métiers, les voies d'accès et les carrières de la fonction publique joue un rôle déterminant dans les choix individuels et les parcours.
Elle doit être complète et accessible afin de ne pas constituer un premier obstacle discriminant.
Ainsi, l'information sur les métiers, les voies d'accès et les carrières doit être rendue accessible à tous les jeunes et à tous les demandeurs d'emploi.
La première occasion pour des jeunes d'avoir un contact avec l'environnement professionnel des administrations est constituée par les stages d'observation qu'ils doivent accomplir en troisième ou en lycée. Tout élève qui bénéficie d'une bourse nationale de collège ou d'une bourse de lycée et tout élève d'un établissement d'éducation prioritaire peut, en application de ces nouvelles dispositions, à sa demande, accomplir cette période d'observation dans une administration publique.
Toute autre occasion pour les jeunes d'effectuer des stages dans l'administration devra être facilitée.

2. Poursuivre la professionnalisation des recrutements pour lutter contre toute forme de discrimination.

La composition des jurys devra être diversifiée.
Les administrations sont appelées à développer les actions prioritaires suivantes à l'attention des jurys :
- L'intégration systématique d'un module de « prévention des discriminations » dans la formation des jurys
- Le développement de procédures d'appels à candidatures pour les fonctions de président de jury et de membre de jury et une meilleure valorisation de l'exercice de cette responsabilité dans le parcours des agents
- Une durée de mandat limitée (2 à 3 ans semblent constituer une période adaptée) pour trouver un bon équilibre entre renouvellement des profils et cohérence dans l'expression des attentes au recrutement
- Une expérimentation au sein de jurys de concours de catégorie A visant à les composer d'au moins une personne issue d'un concours par la 3ème voie.

Les viviers de candidats devront être élargis.
Plusieurs mesures sont déjà mises en oeuvre et doivent se poursuivre :

- contrat à durée déterminée en vue d'exercer une activité professionnelle tout en préparant, en alternance, des concours administratifs de catégories A et B
- PACTE
- Concours de 3ème voie
- Apprentissage.

3. Structurer l'action par des plans en faveur de la diversité et pour prévenir toute forme de discrimination

Les employeurs publics sont invités à structurer leur action au sein de plans en faveur de la diversité et de la prévention de toute discrimination, facteur majeur d'un processus de labellisation réussi et inscrit dans la durée.
Les politiques de prévention des discriminations et de diversité doivent être déclinées dans des accords négociés avec les partenaires sociaux.
Les commissions administratives paritaires, lieu privilégié d'échange collectif sur des situations individuelles, ont un rôle déterminant pour prévenir les risques de discrimination, tant sur les conditions de mobilité des agents que sur les promotions.
En cas de difficulté, les agents publics doivent pouvoir s'adresser à une cellule d'écoute pour faire connaître une situation de discrimination et les employeurs doivent utiliser cet outil pour garantir des suites à ces signalements.

Circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique

Les impératifs de continuité et d'efficacité du service public impliquent de développer dans la fonction publique une politique de renforcement de la prévention des absences pour raison de santé. Il appartient, en premier lieu, aux employeurs publics d'agir sur les déterminants organisationnels et managériaux de ces absences et d'intégrer cette question dans le cadre de la politique d'amélioration des conditions de travail. En outre, il convient de rappeler que toute absence au travail d'un agent public doit donner lieu à la transmission dans les délais réglementaires d'une justification. Les employeurs publics sont invités à définir une politique de contrôle des arrêts de travail au plus près des réalités du service. A l'appui de cette politique de prévention, les indicateurs relatifs aux absences pour raison de santé seront harmonisés entre les trois versants de la fonction publique et avec le secteur privé. Ces indicateurs seront intégrés aux bilans sociaux et donneront lieu à échange avec les partenaires sociaux dans le cadre des comités techniques compétents.

Rapport de Françoise DESCAMPS-CROSNIER « LA FORCE DE L'EGALITE » (Mars 2017)

Par lettre en date du 1er juillet 2016, Françoise DESCAMPS-CROSNIER, Députée des Yvelines, a été chargée par le Premier Ministre, d'une mission portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cette mission visait à identifier les éventuelles discriminations existantes dans le système de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitements et de pensions entre les femmes et les hommes.

La mission était invitée à analyser les grilles indiciaires et les compléments de salaire à niveau de responsabilité équivalente quel que soit le corps de la fonction publique ainsi que les parcours de carrière offerts et les freins qui peuvent empêcher les femmes de dérouler ces parcours.

Le rapport intitulé "La force de l'égalité", remis le 9 mars 2017, dresse un état des lieux s'appuyant sur plusieurs études universitaires et administratives, ainsi que des auditions de fonctionnaires et des questionnaires en ligne.

Il révèle que les femmes gagnent en moyenne 19% de moins que les hommes dans la fonction publique, un écart qui va de 6,6% dans la fonction publique hospitalière (FPH) à 22,7% dans la fonction publique d'Etat (FPE).

Ce rapport est assorti d'une cinquantaine de recommandations.

Parmi les mesures prioritaires préconisées, la députée cite la "revalorisation des métiers féminisés sous rémunérés à contraintes égales", "des évaluations de fonctionnaires plus standardisées et plus professionnelles" battant en brèche les préjugés, ou encore le recueil systématique de données sexuées.

Quelques recommandations issues du rapport :

Recommandation n°3 :

Revaloriser en priorité financièrement les métiers et spécialités féminisés sous-valorisés à niveau de missions et contraintes égales. Pour les filières techniques et ouvrières plus masculinisées, porter l'effort sur l'amélioration des perspectives de carrières (accès à la formation continue, passerelles entre métiers...)

Recommandation n°10 :

Dans un souci d'exemplarité de l'Etat, faire adopter par chaque ministère / administration centrale une charte des temps adaptée à ses nécessités de services et à ses métiers dont l'application devra faire l'objet d'un strict contrôle de la part des directions des ressources humaines. Inciter les employeurs publics territoriaux et hospitaliers à faire de même.

Recommandation n°20 :

Encourager le recours aux comités de sélection paritaires et, de manière générale, la collégialité des processus de sélection

Recommandation n°25 :

Mener une expérimentation en matière de transparence des rémunérations des agent.e.s à l'échelle d'une administration

Recommandation n°55 :

Décliner une méthode globale de réévaluation des emplois à prédominance féminine basée sur la notion de travail de valeur égale en engageant une nouvelle phase du travail mené en commun avec le Défenseur des droits en déclinant dans la fonction publique les méthodes et préconisations développées dans le Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. Ce travail doit associer les représentants des trois versants de la fonction publique.

Adresse de l'article http://www.lagazettedescommunes.com/505752/emploi-public-local-la-dynamique-des-conseils-departementaux/

BAROMÈTRE RH

Emploi public local : la dynamique des conseils départementaux

Claire Boulland | A la une emploi | A la Une RH | Actu Emploi | France | Toute l'actu RH | Publié le 17/05/2017

La Gazette publie en exclusivité le baromètre des bourses de l'emploi public local au 1er trimestre 2017, en partenariat avec la Fédération nationale de centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG). Il en ressort un dynamisme patent des conseils départementaux, principalement à la recherche de travailleurs sociaux.



Au 1er trimestre 2017, 16 941 postes ont été proposés sur les bourses de l'emploi public local des centres de gestion, révèle le baromètre de la FNCDG et de l'ANDCDG. Soit une augmentation de 24,6%, sur an, des annonces de postes vacants ou créés. Attention :ces annonces n'impliquent pas nécessairement des recrutements effectifs (1) [1].

Au top 3 des cadres d'emplois les plus souvent demandés figurent les attachés territoriaux (+30,7%, avec plus de 2 100 déclarations publiées ce premier trimestre), suivis des adjoints techniques territoriaux (+25,4% et près de 2 000 postes) et des techniciens territoriaux (presque 1 500 déclarations, +27,3% sur un an).

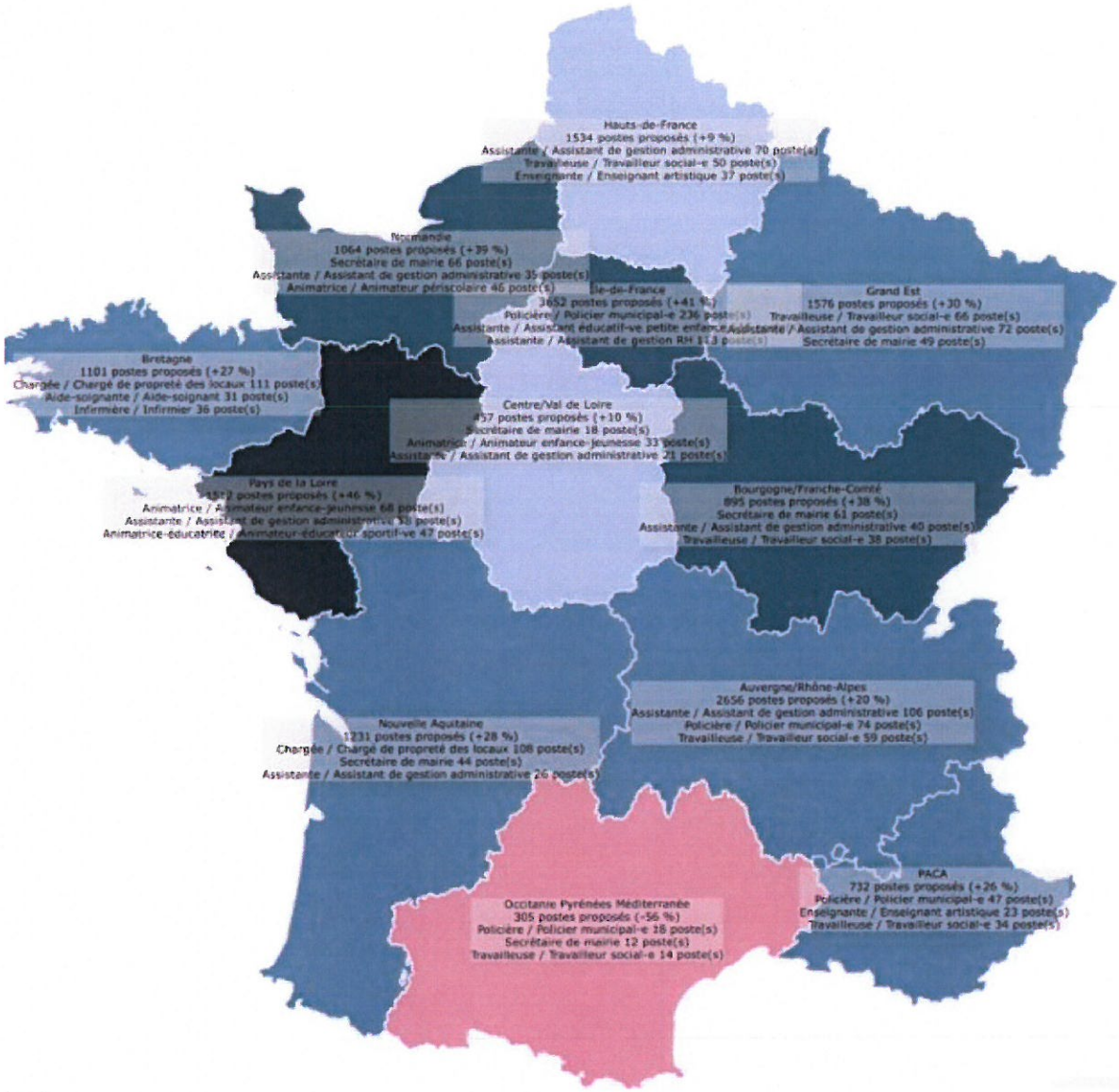
Comme le montrait déjà le précédent baromètre [2], les communautés d'agglomérations sont restées dynamiques ce trimestre (+57,5% de postes proposés sur un an).

	Nombre de postes proposés sur le 1er trimestre 2017	Part des postes proposés sur le 1er trimestre 2017	Variation par rapport au 1er trimestre 2016
Commune	8 369	51,1%	↑ 22,1%
Département	1 970	12,0%	↑ 43,8%
Communauté d'agglomération	1 328	8,1%	↑ 57,5%
Communauté de communes	1 221	7,5%	↗ 4,8%
Autre établissement public intercommunal	910	5,6%	↑ 22,5%
Centre communal d'action sociale (CCAS)	731	4,5%	↑ 13,0%
Communauté urbaine et métropole	631	3,9%	↑ 20,2%
Région	585	3,6%	↑ 22,4%
Syndicat de communes à vocation unique	198	1,2%	↑ 13,8%

[3]

Les trois familles de métiers les plus recherchées sont : « les affaires générales » (1 250 postes durant le premier trimestre, +31,3% par rapport au premier trimestre 2016), l' »éducation et l'animation » (environ 1 160 postes, +12,8%) et enfin le « social » (920 emplois proposés, +27,6%).

A l'échelle des treize nouvelles régions, les trois métiers les plus souvent listés sont les suivants :



[4]L'étonnant élan des départements

Pour les conseils départementaux, qui se situent globalement dans une impasse financière [5] les conduisant à une maîtrise de leurs dépenses de fonctionnement, la variation de +43,8% du nombre de postes proposés sur un an via les bourses de l'emploi public local peut surprendre. D'autant que la mise en œuvre progressive de l'accord « parcours professionnels carrières et rémunérations » entre 2016 et 2020 augmentera les dépenses de personnel avec, notamment, la revalorisation du point d'indice. Elle devraient engendrer 130 millions d'euros de dépenses supplémentaires en année pleine.

Alors, comment expliquer cette progression notable ? Benjamin Reymond, responsable du service analyse et prospective sociales au centre interdépartemental de gestion (CIG) de la grande couronne de la région île-de-France, insiste d'abord sur le fait qu'une déclaration publiée ne signifie pas qu'un poste a été pourvu. Elle donne seulement une indication sur les mouvements au sein d'une collectivité. Jérôme Briend, conseiller juridique pour l'Assemblée des départements de France, remarque que « 73% des départements ont déclaré, pour le baromètre HoRHizon [6] 2016, ne pas avoir l'intention de remplacer les départs à la retraite. Toutefois, il y a des métiers qui ne peuvent y couper ».

La recherche de travailleurs sociaux et d'agents d'entretien

C'est le cas des travailleurs sociaux : 260 postes ont été proposés au premier trimestre 2017, soit une progression de 15% par rapport à l'an passé. Benjamin Reymond rappelle que le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) évalue par exemple à 12,4% le taux de départs en retraite des assistants

sociaux éducatifs d'ici 2020. Ce qui irait ainsi dans le sens d'une anticipation de la part des départements. Les conseils départementaux étaient aussi à la recherche d' »agents d'exploitation et d'entretien de la voirie des réseaux divers » (+72% avec près de 90 postes proposés). Pour ce métier, Benjamin Reymond relève que le taux de départs en retraite d'ici 2020 des adjoints techniques territoriaux est de 21% d'ici 2020.

Du côté du conseil départemental de l'Essonne (un peu plus de 4000 agents, pour environ 1,250 million d'habitants), qui se révèle particulièrement dynamique sur un an sur les bourses de l'emploi public, on évoque, outre le facteur des départs en retraite et les besoins dans le secteur social, la recherche de profils « difficiles à recruter ». A savoir, notamment, du personnel compétent dans le domaine des systèmes informatiques, d'avantage attiré par les salaires et avantages proposés dans le privé.

Recherche constante de policiers municipaux

Le nombre de postes proposés de policiers municipaux n'a de cesse d'augmenter (533 au 1er trimestre 2017, +18,7% sur un an). « Là encore, un lien est sans doute à faire avec les prévisions de départs à la retraite. La relation entre les deux semble en tout cas évidente dans le sud de la France », observe Benjamin Reymond. Pour mémoire, le SIASP évaluait à 2 000 le nombre de départs d'ici 2020.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Baromètre RH de l'emploi public territorial : les collectivités créent-elles encore de l'emploi ?
- Baromètre RH de l'emploi public territorial : ralentissement du recrutement
- Baromètre RH de l'emploi public territorial : une percée des recrutements dans les métropoles ?
- Intercos : un marché de l'emploi dynamique et des métiers en mutation

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de cookies pour vous proposer des services et offres adaptés à vos centres d'intérêt. OK En savoir plus X

Adresse de l'article http://www.lagazettedescommunes.com/488058/les-collectivites-ont-anticipe-les-transferts-de-competence-et-les-departs-a-la-retraite-depuis-2014/

[EXCLUSIF]

Baromètre RH : les collectivités ont anticipé les transferts de compétences et les départs à la retraite

Claire Boulland | A la une | A la une emploi | A la Une RH | Actu Emploi | France | Toute l'actu RH | Publié le 10/02/2017 | Mis à jour le 11/04/2017

La part de l'évolution du nombre de postes proposés entre 2014 et 2016 est plus importante dans les communautés d'agglomération (+91,6%), selon le baromètre des bourses de l'emploi public local, que La Gazette publie en exclusivité, en partenariat avec la Fédération nationale de centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG). Cela s'explique, entre autres, par leur anticipation du transfert de certaines compétences.



La progression du nombre de postes proposés entre 2014 et 2016 (1) [1] est « modérée » (+5,8%), commente Erwan Maheas, chargé d'étude au service Analyse et prospectives sociales du Centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'Île-de-France.

Le baromètre des bourses de l'emploi public local, que La Gazette publie en exclusivité, en partenariat avec la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) révèle ainsi une hausse « à mettre [toutefois] en regard avec les baisses dans les régions et les départements [lire l'encadré chiffres ci-contre, ndlr] », insiste le chargé d'étude.

« Cette augmentation peut s'expliquer par différents facteurs : un cadre législatif et réglementaire mouvant ces dernières années [réforme territoriale, réforme des rythmes scolaires etc.], des départs en retraite, mais aussi un plus grand recours aux bourses de l'emploi par les collectivités », remarque Erwan Maheas.

A lire aussi

- Intercos : un marché de l'emploi dynamique et des métiers en mutation [2]
- Baromètre RH de l'emploi public territorial : une percée des recrutements dans les métropoles ? [3]

Les postes proposés (temps complet et non complet) sur la période 2014-2016 par type de collectivités

	Nombre de postes proposés sur l'année 2014	Nombre de postes proposés sur l'année 2015	Nombre de postes proposés sur l'année 2016	Variation 2014-2016
Commune	29 108	26 582	31 371	7,8%
Département	6 340	5 218	5 991	-5,5%
Communauté de communes	4 990	5 132	5 265	5,5%
Communauté d'agglomération	1 926	2 172	3 690	91,6%
Autre établissement public intercommunal	2 918	2 818	3 414	17,0%
Centre communal d'action sociale (CCAS)	2 778	2 548	2 615	-5,9%
Communauté urbaine et métropole	2 822	3 461	2 045	-27,5%
Région	1 557	1 869	1 574	1,1%
Syndicat de communes à vocation unique	942	913	791	-16,0%

Sans surprise, du fait des transferts de compétences vers les communautés d'agglomération prévus par la loi NOTRe, la part de l'évolution entre 2014 et 2016 est plus significative dans ce type de collectivités (+91,6%, pour des temps complets et non complets). Même si, sur cette même période, les communes ont proposé 31 371 postes en 2016, soit une augmentation de 7,8%.

Les variations d'une année sur l'autre sont rarement constantes, quelque soit la collectivité. Mais là encore, le comportement des communautés d'agglomération sort du lot puisque le nombre de postes proposés est allé crescendo, avec une progression de près de 70% entre 2015 et 2016. Les communautés de communes se sont conduites de la même manière, bien que dans une proportion moindre.

Au total, 14 454 postes ont été proposés en 2016 dans les intercommunalités (les EPCI à fiscalités propres d'une part, c'est-à-dire les communautés de communes, les communautés d'agglomération, les communautés urbaines et métropoles ; et les syndicats de communes à vocation unique, d'autre part) : 14,2% de plus qu'en 2014.

A noter par ailleurs que, si le baromètre révèle une légère hausse de 1,1 % du côté des régions pour les postes à temps complets et non complets, la part des postes à temps complet est en baisse de presque 24%.

Anticipation des départs à la retraite

L'impact des remplacements de départs en retraite « ressort très clairement » du baromètre, selon Erwan Maheas. Les collectivités préparent également les départs en retraite pour certains postes dont il est sûr qu'ils seront vacants en 2020 (22% pour les adjoints techniques, 18% pour les adjoints administratifs, 25% pour les attachés et 23,5% pour les techniciens).

Entre 2014 et 2016, les besoins ont dû être ainsi anticipés , comme en atteste le tableau suivant :

Cadre d'emploi	Nombre de postes proposés sur la période 2014-2016	Part de postes proposés sur la période 2014-2016
Adjoints techniques territoriaux	24 365	14,3%
Attachés territoriaux	19 912	11,7%
Adjoints administratifs territoriaux	18 415	10,8%
Rédacteurs territoriaux	13 488	7,9%
Techniciens territoriaux	12 985	7,6%
Adjoints territoriaux d'animation	11 083	6,5%
Ingénieurs territoriaux	7 128	4,2%
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	7 085	4,2%
Assistants territoriaux socio-éducatifs	4 710	2,8%
Agents de police municipale	4 636	2,7%

Sur 2014-2016, les communautés d'agglomération étaient pour leur part surtout à la recherche d'attachés territoriaux (17% des postes proposés), de techniciens (15%) et, en troisième position, d'adjoints techniques (10%).

A lire aussi

- 74% des collectivités estiment leur politique RH affectée par la baisse des dotations [4]

Anticipation des transferts de compétences obligatoires

Au top trois des familles de métiers les plus recherchées par les collectivités entre 2014 et 2016, figure en haut du podium « l'éducation et l'animation » (14,5%). Une tendance à mettre en lien avec la réforme des rythmes scolaires. Suivent les « affaires générales » (9,7%) et le « social » (6%).

Du côté des communautés d'agglomération,on remarque une hausse pour certains domaines en lien avec les nouvelles compétences qui leurs sont dévolues dans le cadre de la réforme territoriale. A compter du 1er janvier 2020 par exemple, l'ensemble de la compétence « eau et assainissement » relèvera des compétences obligatoires des communautés. 129 postes supplémentaires ont ainsi été proposés sur la période 2014-2016. De la même manière, la collecte et le traitement des déchets des ménages et déchets assimilés, qui relevaient auparavant des syndicats intercommunaux, sont devenus obligatoires alors qu'il constituaient jusqu'au 1er janvier 2017 une compétence facultative. Ce qui pourrait justifier l'augmentation de près de 150 postes pour la famille « propreté et déchets ».

Le « développement territorial » en nette progression

Dans ce contexte, les postes proposés à temps complet de chargés de développement territorial, qui doivent être à même de gérer des problématiques transversales, ont été multipliés par 2 en 2016 par rapport à 2014. Il s'agit de la troisième famille de métiers la plus recherchée par les communautés d'agglomération (la part est de 5% sur 2014-2016 avec une progression de 132 postes).

CHIFFRES CLES

Evolution du nombre de postes proposés à temps complet

- 60 241 postes ont été proposés en 2016 via les bourses de l'emploi public local (vs 56 954 en 2014 et 53 491 en 2015)
- 34 777 par le "bloc communal" (+ 5,9% par rapport à 2014)
- 14 454 par les intercommunalités (+ 14,2%)
- 1 574 par les régions (-23,6%)
- 5 991 par les départements (-5,5%)

POUR ALLER PLUS LOIN

- Les recrutements continuent de progresser, notamment dans les communautés d'agglos
- Baromètre RH de l'emploi public territorial : les collectivités créent-elles encore de l'emploi ?
- Tensions sur le recrutement des policiers municipaux
- Recrutements : les réseaux sociaux, une piste à explorer
- **FORUM RH DES COLLECTIVITES LOCALES**
  27 Juin 2017 à Paris
  Nouveau quinquennat, nouvelle législature : quel avenir pour la fonction publique territoriale

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de cookies pour vous proposer des services et offres adaptés à vos centres d'intérêt. OK En savoir plus X

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique

NOR : RDFF1713973C

La ministre de la fonction publique

A

Mesdames et messieurs les ministres,
Mesdames et messieurs les préfets,
Mesdames et messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines,
Mesdames et messieurs les directeurs généraux d'agence régionale de santé,
Mesdames et messieurs les présidents et directeurs d'établissements publics.

Résumé : la présente circulaire présente les enjeux et les principes du compte personnel d'activité (CPA) dans la fonction publique, lequel comprend un compte personnel de formation (CPF) et un compte d'engagement citoyen (CEC).

Mots-clés : compte personnel d'activité ; compte personnel de formation ; compte d'engagement citoyen ; formation professionnelle tout au long de la vie ; projet d'évolution professionnelle ; accompagnement personnalisé.

Textes de référence :
- Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (articles 22, 22 ter et 22 quater) ;
- Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Décret n°2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité.

Date d'entrée en vigueur : le 1er janvier 2017.

Par ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, le Gouvernement a renforcé les droits à formation des agents publics et créé un droit à l'accompagnement individualisé afin de favoriser la construction de parcours professionnels diversifiés et enrichissants, au sein de la fonction publique et dans le cadre de passerelles avec le secteur privé.

Ce texte ouvre aux agents publics le bénéfice du compte personnel d'activité (CPA) qui, dans la fonction publique, s'articule autour du compte personnel de formation et du compte d'engagement citoyen, et fixe les règles de nature à garantir que ce nouveau dispositif concoure effectivement au développement des compétences des agents publics, notamment des personnes les moins qualifiées, et favorise les transitions professionnelles.

Le CPA est garant de droits qui sont universels, portables et, dans certains cas, fongibles. Ces droits sont utilisés à l'initiative de l'agent dans le cadre de la construction de son projet professionnel.

Le décret n° 2017-928 en date du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie précise les modalités d'application de ce nouveau dispositif.

1) Des droits ouverts à l'ensemble des agents publics

Le compte personnel de formation permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation au regard du temps de travail accompli, dans la limite de 150 heures[1].

Les agents publics de catégorie C dépourvus de qualification bénéficient d'un relèvement du plafond des droits à la formation (400 heures au lieu de 150) et de règles d'acquisition de ces droits plus favorables[2]. Ces dispositions ont pour objectif de leur faciliter l'accès à des formations diplômantes ou certifiantes.

Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics, y compris fonctionnaires stagiaires et agents contractuels relevant des dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. S'agissant des agents contractuels, sont concernés l'ensemble des agents recrutés sur emplois permanents ou non (temps non complets ou incomplets), par contrat à durée déterminée ou indéterminée, ainsi que les ouvriers d'Etat.

Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF. Les agents publics peuvent faire valoir auprès de leur nouvel employeur les droits préalablement acquis auprès d'autres employeurs, publics ou privés. Il en est de même pour les agents publics qui exerceraient désormais dans le secteur privé et pourraient dès lors faire valoir leurs droits auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel leur nouvelle activité les rattache.

[1] Un agent ayant exercé ses fonctions de manière continue du 1er janvier au 31 décembre acquiert 24 heures par an de droits à la formation dans la limite d'un plafond de 120 heures et, à partir de ce seuil de 120 heures, 12 heures par an de droits à la formation dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Le temps partiel est assimilé à du temps plein dans l'acquisition des droits à formation.

[2] Est considérée comme dépourvue de qualification toute personne qui n'a pas acquis un diplôme, titre ou certificat correspondant a minima au niveau V (le CAP relève de ce niveau, ce qui n'est pas le cas du brevet des collèges). Dans cette situation, l'agent concerné acquiert 48 heures par année d'exercice continu de ses fonctions.

Par ailleurs, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) à la date du 31 décembre 2016 sont transférées sur le CPF et dès lors mobilisables selon les conditions prévues par le décret n°2017-928 du 6 mai 2017, notamment en ce qui concerne l'éligibilité des formations.

Les agents recrutés sur des contrats de droit privé (notamment les apprentis et les bénéficiaires de contrats aidés) relèvent des dispositions du code du travail. Les droits attachés au compte personnel de formation leur sont applicables depuis le 1er janvier 2015. Il appartient à l'employeur public, lorsqu'il est saisi d'une demande en ce sens et qu'il ne cotise pas auprès d'un organisme paritaire collecteur agréé, de prendre en charge cette demande, y compris sur le plan financier (art. L.6323-20-1 du code du travail).

2) Un droit permettant d'accéder à une offre de formation élargie et de qualité

Le CPF permet à l'agent public d'accéder à toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet **l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle**. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

L'agent public peut donc solliciter son CPF pour :

- le suivi d'une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification répertoriés sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire mentionné à l'article L 335-6 du code de l'éducation nationale (formation courte qui permet d'obtenir un certificat de compétences, le RNCP recensant pour sa part des certificats de qualification correspondant à des formations plus longues) ;
- le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public, y compris lorsqu'il s'agit d'un autre employeur que le sien ;
- le suivi d'une action proposée par un organisme de formation ayant souscrit aux obligations de déclaration prévues par le code du travail.

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée à la formation assurée par son employeur.

Lorsque l'agent ne dispose pas de droits suffisants pour accéder à une formation, il peut demander à utiliser par anticipation les droits qu'il pourra acquérir au cours des deux prochaines années. L'agent bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ne peut utiliser par anticipation des droits supérieurs à ceux qu'il peut acquérir jusqu'à la date d'expiration de son contrat. L'agent peut également mobiliser le congé de formation professionnelle en complément.

Le CPF est ainsi porteur d'une dynamique d'ouverture et d'innovation pédagogique qui doit amener les employeurs publics à :

- développer les collaborations, tant au sein des différents versants de la fonction publique qu'entre eux;
- nouer des partenariats avec les universités et autres organismes de formation pour faciliter l'accès à l'offre de formation diplômante ou certifiante, notamment par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE);

- renforcer la structuration de l'offre de formation en blocs de compétences et en parcours de formation, permettant de répondre au mieux aux besoins identifiés pour la construction des parcours professionnels des agents.

3) Des situations identifiées comme prioritaires

La nécessité de garantir une équité de traitement dans l'instruction des demandes doit conduire chaque employeur public à définir une procédure lisible et précise tant pour les agents concernés que pour les personnes qui interviendront dans le processus de décision.

Si les employeurs publics se prononcent sur les demandes présentées au regard de la nature, du calendrier et du financement de la formation, ils doivent dans le cadre de cette instruction prendre en compte les priorités suivantes, étant précisé que ces dernières ne sont pas hiérarchisées les unes par rapport aux autres. Les formations ont lieu en priorité sur le temps de travail, dans le respect toutefois des nécessités de service.

Il est rappelé que toute décision de refus opposée à une demande d'utilisation du CPF doit être motivée et peut être contestée devant l'instance paritaire compétente. Vous veillerez à respecter le délai de deux mois pour la notification de vos décisions.

3.1. L'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales

J'appelle votre attention sur le fait que les demandes présentées par des personnes peu ou pas qualifiées qui ont pour objectif de suivre une formation relevant du **socle de connaissances et de compétences** mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail (qui concerne notamment la communication en français, les règles de calcul et de raisonnement mathématique, etc.) ne peuvent faire l'objet d'un refus. La satisfaction de ces demandes peut uniquement être reportée d'une année en raison de nécessité de service (art. 22 quater de la loi n° n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Le certificat professionnel CléA, qui a pour objet la reconnaissance des connaissances et des compétences professionnelles des personnes dépourvues de diplôme, est l'outil à privilégier pour atteindre cet objectif. Vous trouverez toute information utile, notamment la liste des organismes qui dispensent cette formation, sur le site www.certificat-clea.fr.

3.2. La prévention de l'inaptitude physique

Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à anticiper une situation d'inaptitude physique, les droits des personnes concernées peuvent être abondés d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures, en vue de faciliter l'accès aux formations qui leur permettront de réorienter leur parcours professionnel. Les plafonds prévus par l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ne sont pas opposables au cas d'espèce, ce qui signifie que cet abondement s'ajoute aux droits acquis par l'agent et peut générer un dépassement du plafond applicable (150 heures ou 400 heures le cas échéant). Pour pouvoir bénéficier de ce crédit d'heures supplémentaires, l'agent doit produire un avis du médecin de prévention ou du médecin de travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

3.3. La préparation des concours et examens professionnels

Doivent également être considérées comme prioritaires les demandes d'utilisation du compte personnel de formation s'inscrivant dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience professionnelle ou de la préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

S'agissant des agents inscrits à une action de préparation à un concours ou à un examen professionnel, la mobilisation du CPF intervient en complément de la décharge de droit de cinq jours dont bénéficient les agents publics au sein de l'Etat et de la fonction publique hospitalière. Ainsi la « décrémentation » du compte par l'employeur, pour matérialiser la consommation des heures par l'agent, n'intervient qu'à compter du 6ème jour de formation.

Les agents inscrits à un concours ou un examen professionnel ont en outre la possibilité de bénéficier d'un temps de préparation personnelle en utilisant, dans la limite d'un total de cinq jours par année civile, leur compte épargne temps ou, à défaut, leur compte personnel de formation. Cette possibilité concerne les agents inscrits à une action de formation ayant pour objet la préparation à un concours, mais aussi tout agent qui s'est inscrit à un concours sans avoir sollicité une action de formation portant sur cet objet, considérant que l'action de formation n'est pas nécessaire ou que le programme proposé a déjà été suivi par le passé.

4) Un accompagnement personnalisé en appui du CPF

Pour l'aider à élaborer son projet d'évolution professionnelle et identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre, l'agent a la possibilité de solliciter un accompagnement personnalisé. Il s'agit d'une garantie nouvelle prévue par l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée afin de favoriser la construction des parcours professionnels des agents publics, qui doit être pleinement mise en œuvre dans le cadre du recours au compte personnel de formation.

Cet accompagnement peut être assuré par un conseiller formé à cet effet - conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller en évolution professionnelle, conseiller formation - au sein du service, ministère, collectivité ou établissement public d'affectation de l'agent, ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale ou de l'association nationale de la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

Un plan d'actions visant à densifier ces réseaux d'accompagnement individualisé et à poursuivre leur professionnalisation sera engagé dans les prochaines semaines afin de structurer une offre de « conseil en évolution professionnelle » dans la fonction publique.

Lorsqu'il souhaite rejoindre le secteur privé, l'agent public peut également solliciter un organisme relevant du service public régional de l'orientation (article L6111-6 du code du travail) afin de bénéficier d'un appui adapté à son projet d'évolution professionnelle.

5) Le CEC : des droits à la formation renforcés pour les agents publics qui s'engagent

Le **compte d'engagement citoyen** reconnaît l'engagement citoyen comme source de droits à la formation. Depuis le 1er janvier 2017, tout agent public qui intègre la réserve militaire, s'investit dans une activité de direction d'une association ou exerce la fonction de maître d'apprentissage acquiert des

droits à la formation, qu'il pourra dès 2018 consulter et mobiliser sur le portail moncompteactivite.gouv.fr.

Les règles de fonctionnement du CEC sont communes à l'ensemble des citoyens, quel que soit leur statut professionnel. Chacune des activités recensées permet d'acquérir 20 heures de droits à la formation par an, dans la limite d'un plafond de 60 heures. Ces droits pourront être utilisés pour suivre une formation permettant de mieux exercer les activités liées à l'engagement citoyen ou pour compléter les droits relevant du CPF dans l'objectif de réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Les droits à formation acquis au titre du CEC sont inscrits sur le CPF, mais les droits constitués au titre de ces deux comptes relèvent de plafonds distincts, ce qui signifie qu'ils s'ajoutent et sont financés selon des modalités propres.

6) Des droits consultables à partir de 2018 sur le portail *moncompteactivite.gouv.fr*

Afin de favoriser la portabilité des droits acquis au titre du CPA, le portail *moncompteactivite.gouv.fr,* géré par la Caisse des dépôts et consignations, regroupe l'ensemble des comptes ouverts aux actifs éligibles.

Les employeurs publics sont invités à poursuivre les travaux engagés sur le déploiement technique du dispositif afin que le portail soit opérationnel pour les agents publics dès 2018. Dans un premier temps sera opérée la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2016.

Vous veillerez à cet effet à recenser ces droits pour l'ensemble des agents qui relèvent de votre gestion administrative. L'alimentation par la CDC des droits acquis au titre de l'année 2017, première année d'application du dispositif, sera opérée à la fin du premier trimestre 2018. Des modalités spécifiques de « décrémentation » des droits vous seront proposées, au regard de votre organisation administrative et des applications informatiques dont vous disposez pour gérer les droits à formation de vos agents.

Les services de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) se tiennent à la disposition de tous les employeurs publics pour les accompagner dans ce processus.

***

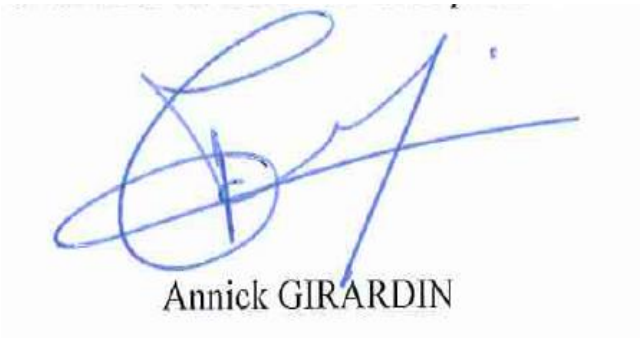
Le compte personnel d'activité constitue un puissant facteur de progression sociale et de redynamisation des parcours professionnels.

La mise en œuvre du CPF offre l'opportunité de conforter le rôle central de la formation professionnelle au cœur des politiques RH. Vous engagerez sans tarder le dialogue social nécessaire à la construction d'un dispositif équitable et efficace, au bénéfice de l'ensemble des agents, en accordant une attention toute particulière pour les agents les moins qualifiés. Dans ce but, vous veillerez à associer pleinement les représentants des personnels à la définition de la stratégie en matière de formation, et notamment au rôle du compte personnel de formation par rapport aux autres droits à formation reconnus aux agents publics, ainsi qu'aux modalités générales d'instruction et de financement des demandes d'utilisation du CPF.

Des modalités de suivi devront également être mises en place, notamment s'agissant de l'utilisation des droits acquis, afin de faciliter l'établissement du bilan annuel soumis aux instances de concertation compétentes et l'information des personnels.

Vous veillerez également à engager toute action d'information et de communication pertinente auprès de vos agents, en vous appuyant notamment sur les outils mis à votre disposition par la DGAFP, afin qu'ils s'approprient ces nouveaux droits à formation dans les meilleures conditions. Les modalités d'utilisation de ces comptes et des droits qui s'y rattachent feront l'objet prochainement de guides pratiques propres à chacun des versants de la fonction publique.

Vous signalerez à la direction générale de l'administration et de la fonction publique toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de ces orientations. Une adresse électronique a été mise en place pour répondre à toute question que les services en charge de la mise en œuvre du CPA pourraient se poser (cpa.dgafp@finances.gouv.fr).



Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret nº 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : *RDFF1702021D*

Publics concernés : *les agents publics civils dans les trois versants de la fonction publique et les ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret nº 2004-1056 du 5 octobre 2004.*

Objet : *mise en œuvre du compte personnel d'activité et du compte personnel de formation dans la fonction publique.*

Entrée en vigueur : *le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *le décret précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte.*

Références : *le décret peut être consulté sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la fonction publique,

Vu le code du travail ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite ;

Vu la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 22, 22 *ter* et 22 *quater,* ensemble la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi nº 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi nº 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi nº 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi nº 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du code du travail, notamment son article 22 ;

Vu l'ordonnance nº 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

Vu le décret nº 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

Vu le décret nº 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret nº 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret nº 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret nº 86-660 du 19 mars 1986 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret nº 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret nº 88-976 du 13 octobre 1988 relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers ;

Vu le décret nº 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret nº 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Vu le décret n° 2008-824 du 21 août 2008 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

Vu le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 modifié relatif au Conseil commun de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 6 mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 6 avril 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Chapitre Ier

Dispositions relatives au compte personnel de formation

Art. 1er. – Les dispositions du présent décret sont applicables aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des dispositions de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, y compris les ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret du 5 octobre 2004 susvisé, quelle que soit la durée de leur contrat.

Art. 2. – L'utilisation du compte personnel de formation porte sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Les droits acquis au titre du compte personnel de formation peuvent être utilisés pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens selon les modalités prévues à l'article 21 du décret du 15 octobre 2007 et à l'article 24 du décret du 21 août 2008 susvisés.

Sans préjudice des décharges accordées de droit, l'agent inscrit à un concours ou examen professionnel peut, dans la limite d'un total de cinq jours par année civile, utiliser son compte épargne temps ou, à défaut, son compte personnel de formation pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par son employeur.

Les heures de formation acquises au titre du compte d'engagement citoyen, dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2016 susvisé, peuvent être utilisées :

1° Pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat mentionnées à l'article L. 5151-9 du code du travail ;

2° Pour mettre en œuvre le projet d'évolution professionnelle mentionné au présent article, en complément des heures inscrites sur le compte personnel de formation.

Art. 3. – Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année.

L'alimentation du compte personnel de formation est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet ou non complet. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

La période d'absence du fonctionnaire en activité pour l'un des congés mentionnés à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, à l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, ainsi que celle relevant d'un congé parental, sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation.

La période d'absence d'un agent contractuel en activité est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation pour l'un des congés mentionnés :

1° Aux titres III et IV et aux articles 19, 19 *bis* et 19 *ter* du décret du 17 janvier 1986 susvisé, et à l'article 8 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 susvisé ;

2° Aux titres III et IV et aux articles 18, 18-1 et 18-2 du décret du 6 février 1991 susvisé, et au chapitre IV du décret du 21 août 2008 précité ;

3° Aux titres II et III et aux articles 14, 14-1 et 14-3 du décret du 15 février 1988 susvisé, et aux 2° et 3° de l'article 42 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 susvisé.

Le crédit de temps syndical dont peut bénéficier l'agent dans les conditions prévues par les décrets du 28 mai 1982, du 3 avril 1985 et du 19 mars 1986 susvisés est intégralement pris en compte pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation.

Art. 4. – Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du compte personnel de formation, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des deux années civiles qui suivent celle au cours de laquelle il présente la demande.

Art. 5. – Pour l'application du IV de l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'agent présente un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Art. 6. – L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent qui demande l'utilisation de son compte personnel de formation.

L'agent bénéficie, s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. Ce conseil est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de son administration, de sa collectivité ou de son établissement, ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale, ou au sein de la fonction publique hospitalière par l'organisme paritaire agréé par l'Etat mentionné à l'article 22 de la loi du 4 juillet 1990 susvisée, ou par les organismes mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail.

Art. 7. – Lorsque l'agent est en position de détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement des droits relevant du compte personnel de formation relèvent de l'organisme de détachement, selon les règles qui lui sont applicables.

Sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition ou, le cas échéant, de gestion, lorsque l'agent est mis à disposition ou affecté auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement que le sien, l'alimentation, l'instruction et le financement de ces droits incombent à l'administration d'origine.

Art. 8. – Sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du II de l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 précitée relatives au socle de connaissances et compétences, l'autorité administrative examine les demandes d'utilisation du compte personnel de formation en donnant une priorité aux actions visant à :

1° Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions selon les conditions précisées à l'article 5 ;

2° Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;

3° Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

Art. 9. – Sans préjudice des actions de mutualisation de la gestion ou du financement du compte personnel de formation engagées entre administrations, l'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du compte personnel de formation. Il peut prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements.

La prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par arrêtés ministériels pour la fonction publique de l'Etat, une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière.

En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser les frais mentionnés au premier alinéa.

Art. 10. – L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du compte personnel de formation est présentée pendant la période d'indemnisation.

Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande.

Chapitre II

Dispositions diverses

Art. 11. – Au sixième alinéa de l'article 2 du décret du 30 janvier 2012 susvisé, après les mots : « comportant, en particulier, », sont ajoutés les mots : « un bilan de l'utilisation du compte personnel de formation, ».

Au deuxième alinéa de l'article 37 du décret du 15 février 2011 susvisé, après les mots : « Ce bilan », sont ajoutés les mots : « qui décrit l'utilisation du compte personnel de formation ».

Art. 12. – Le décret du 15 octobre 2007 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'article 1er :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Au 2°, les mots : « , compte tenu du contexte professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions, » sont supprimés ;

2° Le dernier alinéa de l'article 3 est complété par la phrase suivante : « Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite » ;

3° Au dernier alinéa de l'article 9, les mots : « droit individuel de formation régi par le chapitre III du présent décret » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation dans les conditions fixées par l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et le décret n° 6 mai 2017 du 6 mai 2017 » ;

4° Le chapitre III est abrogé ;

5° Le I de l'article 15 est remplacé par les dispositions suivantes :

« I. – Tout fonctionnaire peut bénéficier d'une période de professionnalisation, d'une durée comprise entre trois et douze mois, comportant une activité de service et des actions de formation en alternance. La période de professionnalisation a pour objet de permettre la réalisation, au sein d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure. » ;

6° L'article 16 est abrogé ;

7° A l'article 18 :

a) Au second alinéa, les mots : « utiliser leur droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « utiliser leur compte personnel de formation » ;

b) Le troisième alinéa est supprimé ;

8° A l'article 21 :

a) Le troisième alinéa est supprimé ;

b) Au quatrième alinéa, les mots : « utiliser leur droit individuel à la formation ou » sont remplacés par les mots : « utiliser leurs droits acquis au titre du compte personnel de formation, le cas échéant en combinaison avec leur compte épargne temps, ou » ;

9° Le premier alinéa de l'article 22 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le bénéfice d'un bilan de compétences peut être accordé aux fonctionnaires sur leur demande pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle, dans la limite des crédits disponibles. Un agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent. » ;

10° Au troisième alinéa de l'article 22, les mots : « droit individuel à la formation prévu au chapitre III du présent décret. » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation. » ;

11° Au troisième alinéa de l'article 23, les mots : « droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation » ;

12° Au I de l'article 25 :

a) Au premier alinéa, les mots : « d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein » sont supprimés ;

b) Le troisième alinéa est complété par la phrase suivante : « Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire. »

Art. 13. – Le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'article 1er :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « Elle regroupe » sont remplacés par les mots : « La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée comprend » ;

c) Au dernier alinéa, les mots : « et 5° » sont remplacés par les mots : « , 5° et 6° » et les mots : « droit individuel à la formation dans les conditions fixées par le présent décret » par les mots : « compte personnel de formation dans les conditions fixées par l'article 2-1 de la loi du 12 juillet 1984 susvisée, l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et le décret n° 6 mai 2017 du 6 mai 2017 » ;

2° Au premier alinéa de l'article 2, les mots : « et 5° » sont remplacés par les mots : « , 5° et 6° » ;

3° L'article 4 est complété par la phrase suivante : « Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite » ;

4° Au deuxième alinéa de l'article 11, les mots : « d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein » sont supprimés ;

5° Le premier alinéa de l'article 13 est complété par la phrase suivante : « Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire. » ;

6° La première phrase de l'article 18 est remplacée par les dispositions suivantes : « Les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, en particulier pour les accompagner dans l'élaboration

et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle ou avant de solliciter un congé de formation professionnelle, » ;

7° L'article 26 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 26.* – Le fonctionnaire territorial ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent. » ;

8° Le chapitre III du titre II est abrogé ;

9° Dans l'intitulé du titre III, les mots : « non titulaires » sont remplacés par le mot : « contractuels » ;

10° Aux articles 41, 42, 43 et 45, les mots : « non titulaires sont remplacés par le mot : « contractuels » ;

11° Le chapitre III du titre III est abrogé.

Art. 14. – Le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 susvisé est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa de l'article 1er, les mots : « non titulaires » sont remplacés par les mots : « contractuels » ;

2° L'article 4 est abrogé ;

3° Au premier alinéa de l'article 10, les mots : « non titulaires » sont remplacés par les mots : « contractuels » ;

4° Au premier alinéa de l'article 12, les mots : « non titulaires » sont remplacés par les mots : « contractuels » ;

5° Au premier alinéa de l'article 14, les mots : « non titulaires » sont remplacés par les mots : « contractuels ».

Art. 15. – Le décret du 21 août 2008 susvisé est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa de l'article 1er est supprimé ;

2° Au 2° de l'article 2, les mots : « du droit individuel à la formation prévu au chapitre III du présent décret » sont remplacés par les mots : « du compte personnel de formation dans les conditions fixées par l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et le décret n° 6 mai 2017 du 6 mai 2017 » ;

3° Après l'article 5, il est inséré un article 5-1 ainsi rédigé :

« *Art. 5-1.* – Les heures consacrées à la formation pendant le temps de service au titre du compte personnel de formation donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération de l'agent.

« L'agent qui suit, hors de son temps de service, une formation au titre du compte personnel de formation bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite. » ;

4° Au dernier alinéa de l'article 6, les mots : « droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation » ;

5° Le chapitre III est abrogé ;

6° Le premier alinéa de l'article 18 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout fonctionnaire peut bénéficier d'une période de professionnalisation, d'une durée comprise entre trois et douze mois, comportant une activité de service et des actions de formation en alternance. La période de professionnalisation a pour objet de permettre la réalisation, au sein d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure. » ;

7° L'article 19 est abrogé ;

8° Au cinquième alinéa de l'article 20, les mots : « droit individuel à la formation défini au chapitre III du présent décret, » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation, » ;

9° Le dernier alinéa de l'article 21 et le troisième alinéa de l'article 24 sont supprimés ;

10° Au quatrième alinéa de l'article 24, les mots : « utiliser leur droit individuel à la formation ou » sont remplacés par les mots : « utiliser leurs droits acquis au titre du compte personnel de formation ou » ;

11° Au second alinéa de l'article 30, les mots : « d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein » sont remplacés par les mots : « d'une durée minimale de dix jours ».

Art. 16. – Aux premier et second alinéas de l'article 8 du décret du 16 septembre 1985 susvisé, les mots : « droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation ».

Au premier alinéa de l'article 8 du décret du 13 octobre 1988 susvisé, les mots : « droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation ».

Au second alinéa de l'article 8 du décret du 13 octobre 1988 susvisé, les mots : « ainsi que l'allocation de formation versée dans le cadre du droit individuel à la formation » sont supprimés.

Aux premier et second alinéas du III de l'article 6 du décret du 18 juin 2008 susvisé, les mots : « droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation ».

Chapitre III

Dispositions transitoires et finales

Art. 17. – Les employeurs recensent le nombre total d'heures acquises au 31 décembre 2016 par les agents dont ils assurent la gestion au titre du droit individuel à la formation. Ce recensement tient compte des droits acquis

par ces agents auprès de tout autre employeur de droit public. Les agents sont tenus informés avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites à leur compte personnel de formation.

Art. 18. – La ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'intérieur et la ministre de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 6 mai 2017.

BERNARD CAZENEUVE

Par le Premier ministre :

La ministre de la fonction publique,
ANNICK GIRARDIN

La ministre des affaires sociales et de la santé,
MARISOL TOURAINE

Le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales,
JEAN-MICHEL BAYLET

Le ministre de l'intérieur,
MATTHIAS FEKL

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
Tel : 01 53 30 09 99 – Fax : 01 53 30 09 90
E mail : info@fncdg.com – www.fncdg.com

CONGRES 2015
DE LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

La réforme territoriale et la place des Centres de Gestion au sein des institutions locales

Palais Neptune, TOULON
Mercredi 3, jeudi 4 et vendredi 5 juin 2015

Rapport Missions Facultatives

Introduction

En 1999, un premier état des lieux des missions facultatives exercées par les Centres de Gestion avait été réalisé. Il avait été mis à jour et complété à l'occasion d'un séminaire organisé à Lille le 12 octobre 2004.

Au regard de l'évolution de l'activité des Centres notamment depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007, et dans un contexte de réforme territoriale, il apparaissait nécessaire d'actualiser ces données. Ainsi, une nouvelle enquête avait été menée au dernier trimestre 2011 avec une présentation des résultats lors d'une journée organisée à l'Assemblée Nationale sur le cadre d'exercice des missions optionnelles.

La Fédération a décidé fin 2014 de mener une nouvelle enquête auprès de l'ensemble des Centres de Gestion.

Cette enquête avait pour base un questionnaire en ligne comprenant une partie sur les moyens humains et financiers du Centre et une fiche pour une douzaine de missions optionnelles.

Le questionnaire a été lancé auprès de tous les CDG par mail fin février 2015. Les réponses ont été recueillies entre le 1er mars et le 15 mai, à la suite parfois de plusieurs relances. 60 Centres de Gestion nous ont fait parvenir leurs données.

Ces réponses ont toutes été intégrées au présent document, le traitement statistique et l'analyse des données ayant été réalisés par les services de la Fédération.

L'étude des réponses a permis de dresser une typologie des missions réalisées, de dégager la nature des prestations offertes et les moyens mis en œuvre pour l'exercice de ces missions.

Dans le questionnaire mis en ligne fin février 2015, les missions liées à la santé et à la sécurité au travail avaient volontairement été omises puisqu'une enquête spécifique avait été réalisée sur cette thématique en avril 2014. Les résultats de celle-ci ont été intégrés au présent document.

Méthodologie

Le recueil des données s'est déroulé de mars à mai 2015 et a permis de dégager des problématiques concernant :
- les ressources humaines et financières
- les principales missions facultatives exercées
- les modalités d'exercice de ces missions.

L'envoi de ces informations a été effectué par un logiciel spécialement conçu pour le traitement de cette enquête. Quatre CDG ont toutefois adressé leur questionnaire par courrier ou mail auprès de la Fédération.

Sur les 60 CDG ayant répondu à l'enquête, seuls 58 questionnaires ont pu être traités. Les données des 2 Centres ayant adressé leurs éléments tardivement seront intégrés postérieurement dans ce document.

Les résultats et les analyses qui ressortent de cette étude ont été rapprochés des différentes enquêtes et documents réalisés les années antérieures.

Les moyens humains et financiers se rapportent à la situation de l'établissement au 31 décembre 2014.

Plusieurs types de pourcentages ont été calculés selon la question posée :
- pourcentages relatifs à l'ensemble des établissements ayant répondu à l'enquête, généralement pour évaluer les pratiques, qui sont exprimés en « pourcentage de Centres répondants »
- pourcentages relatifs aux CDG exerçant une mission.

La portée de l'ensemble des résultats et analyses relatifs aux éléments quantitatifs (nombre d'agents, de dossiers …) doit être impérativement appréciée en fonction du nombre des réponses données.

Dans un souci de cohérence et de comparabilité des résultats, des vérifications ont été réalisées, et en cas d'incohérence avec les données d'autres enquêtes, les réponses ont été écartées.

Afin de comparer les résultats avec les enquêtes réalisées les années précédentes, des calculs de moyenne ont été réalisés. Figurent également le minimum et le maximum, ainsi que des éléments sur la distribution.

Certains Centres n'ont répondu que partiellement, ne permettant pas toujours une exploitation des informations. Les taux de non-réponse ont été particulièrement élevés pour les éléments de facturation des missions, les taux de réponses dépendant clairement de l'existence de grilles tarifaires. Dans certains cas, aucune réponse n'a été fournie.

Certaines valeurs ont été pondérées par rapport aux données initialement fournies par les Centres de gestion afin de réaliser ces statistiques.

Les graphiques sont réalisés avec excel et la carte de participation avec powerpoint.

PARTICIPATION A L'ENQUETE

Participation à l'enquête : une représentativité significative des CDG

60 Centres ont participé à l'enquête sur les missions facultatives, soit 62,50% des établissements.

Ce taux de participation mérite d'être souligné et il est important de remercier les Centres qui se sont investis dans cette démarche d'analyse.

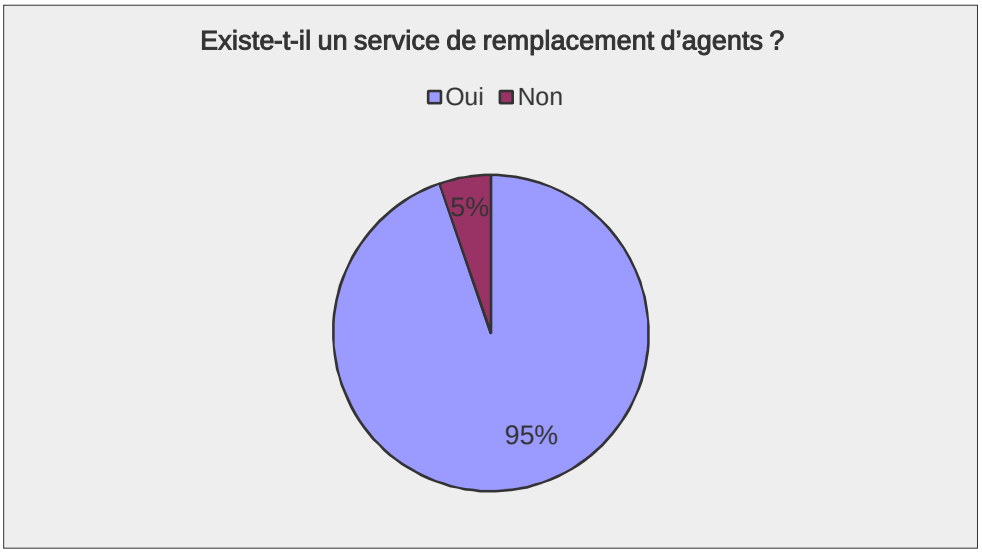
Les départements des Centres répondants figurent sur la carte ci-dessus en vert.

Ceux en rose représentent les CDG qui n'ont pas répondu à l'enquête menée en 2015 mais qui ont adressé des éléments sur les services de santé et de sécurité au travail en 2014.

Remplacement d'agents

Ø Exercez-vous la mission « remplacement d'agents » ?

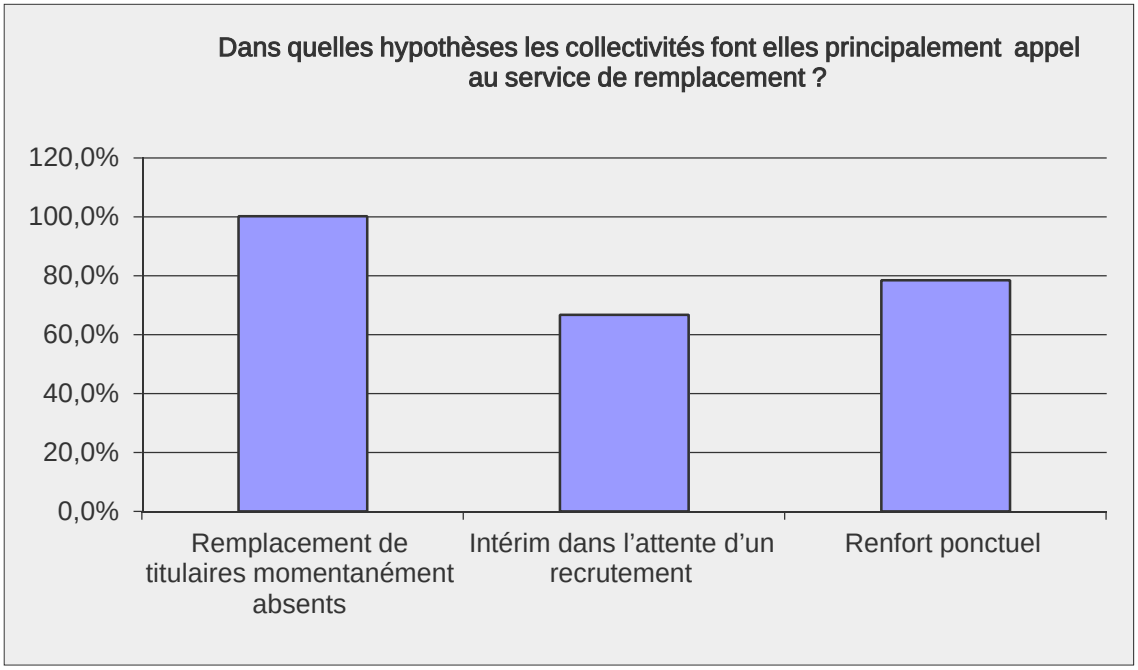
Base : 58 réponses



Le remplacement d'agents est une mission importante, qui concerne 94,74% des 58 Centres participant à l'enquête. Par rapport à 2011, cette mission a encore progressé (91% en 2011).

Ø Dans quelles hypothèses les collectivités font-elles principalement appel au service de remplacement ?

Base : 54 réponses

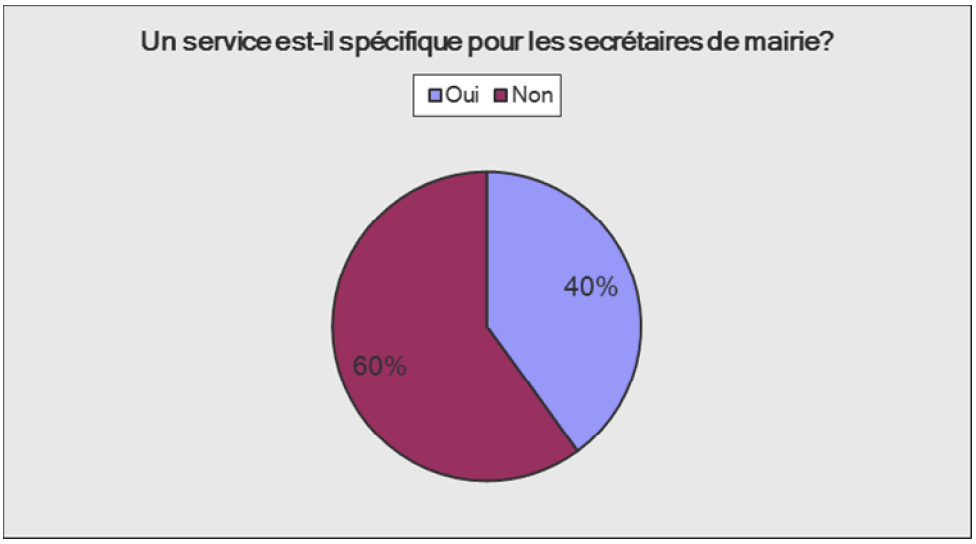


Tous les CDG disposant d'un service de remplacement, sont sollicités pour le remplacement de titulaires momentanément absents. La grande majorité intervient également pour le renfort ponctuel ou l'intérim dans l'attente d'un recrutement.

Ø Avez-vous mis en place un service spécifique « secrétaires de mairie » ?

Base : 47 réponses

40% des établissements ont mis en place un dispositif particulier pour le remplacement des secrétaires de mairie.

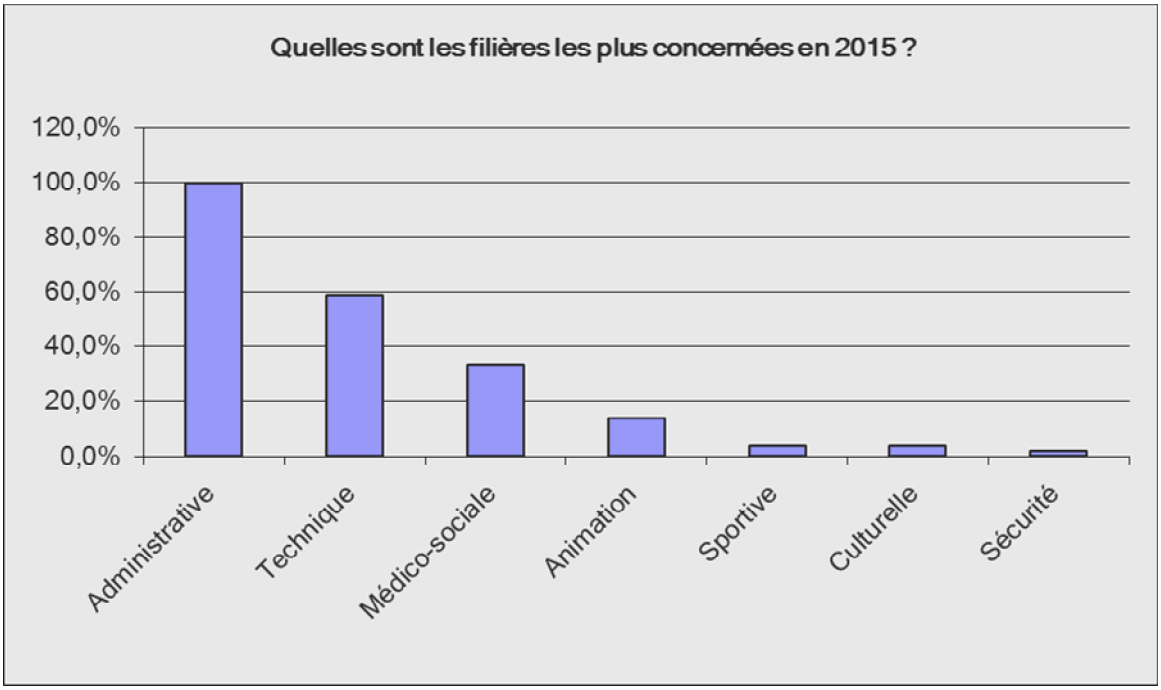


Les Centres proposent plus globalement un service ouvert à plusieurs filières autres que la filière administrative.

Ø Quelles sont les filières les plus concernées ?

Base : 51 réponses

Depuis 10 ans, l'offre de services s'est diversifiée : on observe une progression de la filière technique mais un léger recul des remplacements dans le secteur sanitaire et social (respectivement 59% et 33% contre 57,41% et 44,44% en 2011, 38% et 28% en 2004).



Filières concernées par le remplacement en 2011

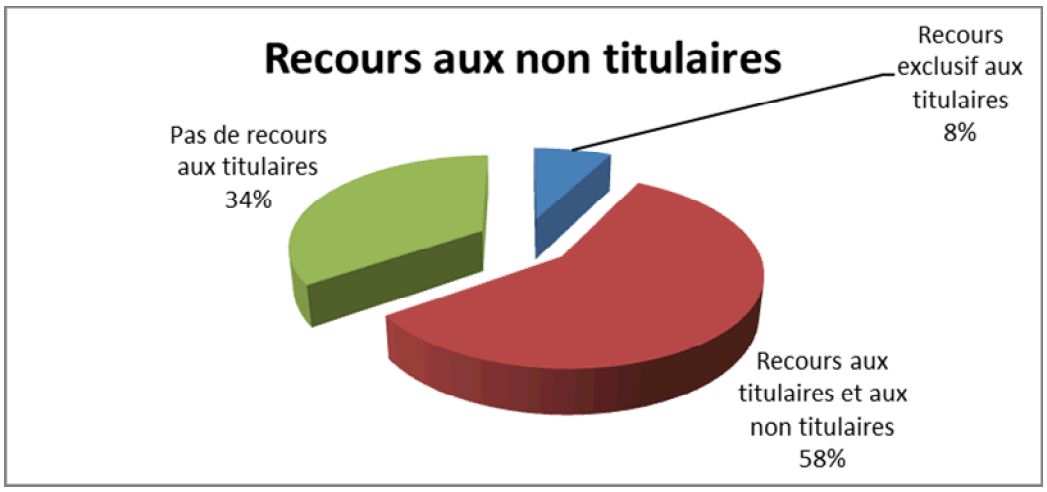
	Nombres de CDG	% des 54 CDG ayant répondu
administrative	51	94,44%
technique	31	57,41%
Medico sociale	24	44,44%
animation	23	42,59%
Sportive	17	31,48%
culturelle	23	42,59%
Sécurité	7	12,96%

Base : 54 réponses

Ø Avez-vous recours dans le service à des agents titulaires ou non-titulaires ?

Base : 51 réponses

Pour réaliser les remplacements, seulement 8% des services n'ont recours qu'à des titulaires. La majorité (58%) emploie aussi bien des titulaires que des non-titulaires.



Ø Combien d'agents remplaçants sont employés par mois ?

Base : 51 réponses

Le recours aux agents remplaçants apparaît massif. Certains Centres en emploient plus d'une centaine. En moyenne, les CDG qui ont mis en place un service de remplacement ont recours à environ 50 personnes par mois.

Ø Comment est constitué le vivier d'agents remplaçants ?

Base : 47 réponses

Les Centres de Gestion mettent en œuvre plusieurs actions de constitution du vivier des agents remplaçants. Ils citent notamment :

Quelles sont les actions mises en œuvre pour constituer et renouveler le vivier des agents de remplacement ?		
Réponses	en %	en nombre
réunions d'information sur le dispositif	34,0%	16
diffusion d'annonces	57,4 %	27
constitution d'une CVthèque à partir des candidatures spontanées adressées aux CDG et aux collectivités	61,7 %	29
recours aux lauréats de concours	46,8%	22
rencontre avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public	51,1 %	24
partenariats avec les écoles, lycées et universités	38,3%	18
partenariats avec le Pôle Emploi	46,8%	22
Nombre de centres ayant répondu		47

Quels sont les critères de sélection des candidats ?		
Réponses	en %	en nombre
Situation statutaire	19,6%	9
Formation initiale	67,4 %	31
Expérience professionnelle	97,8 %	45
Compétences particulières requises (maîtrise de logiciel, maîtrise des marchés publics, très bon relationnel, capacité d'encadrement…)	71,7 %	33
Aisance rédactionnelle	17,4%	8
Assimilation des normes	6,5%	3
Connaissance du monde des collectivités et de la FPT	58,7 %	27
Entretien téléphonique	26,1%	12
Entretien physique	58,7 %	27
Nombre de centres ayant répondu		46

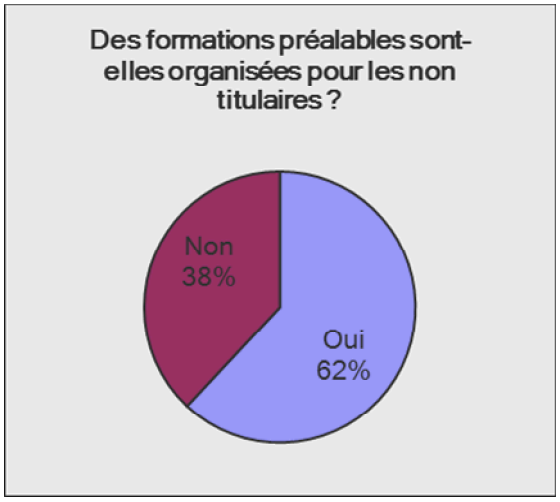
Les critères de sélection reposent sur l'expérience professionnelle, les compétences détenues et l'entretien « de visu ».

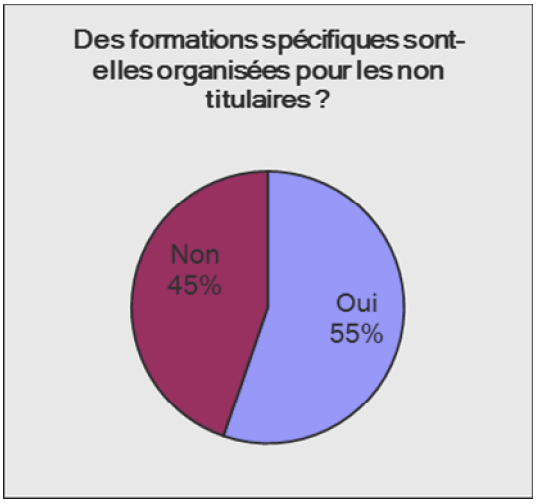
Ø Proposez-vous des formations aux agents de remplacement ?

Base : 50 réponses

Compte tenu de l'importance du recours aux remplaçants dans les collectivités, de nombreux Centres organisent leur formation préalable.

Des formations spécifiques existent également, mais dans 55% seulement des établissements ayant répondu. Les formations spécifiques concernent principalement les secrétaires de mairie.

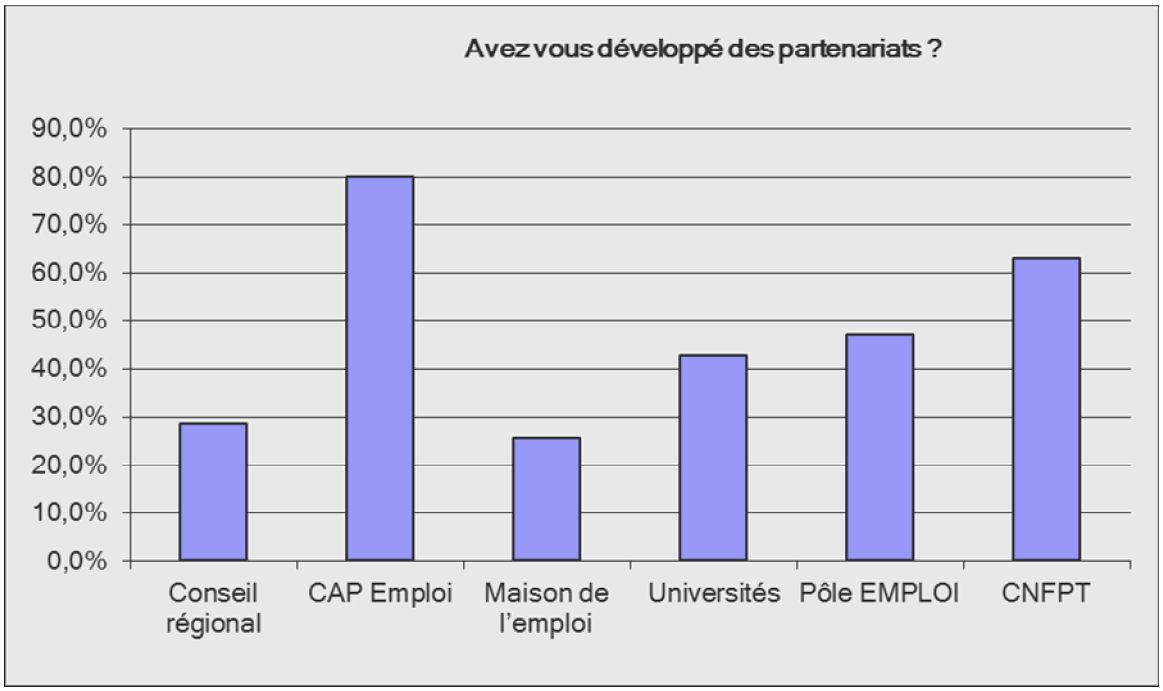




Quels sont les types de formations spécifiques organisées ?		
Réponses	en %	en nombre
Formation spécifique sur les fonctions de secrétaire de mairie	83,8 %	31
Environnement de la fonction publique territoriale	45,9%	17
Finances publiques locales	54,1 %	20
Marchés publics	40,5%	15
Accueil du public	35,1%	13
Urbanisme	45,9%	17
État civil	56,8 %	21
Rédaction des actes administratifs	27,0%	10
Archives	16,2%	6
Comptabilité	51,4%	19
Ressources humaines	35,1%	13
Études techniques	2,7%	1
Nombre de centres ayant répondu		37

Ø Avez-vous mis en place des partenariats ?

Base : 47 réponses

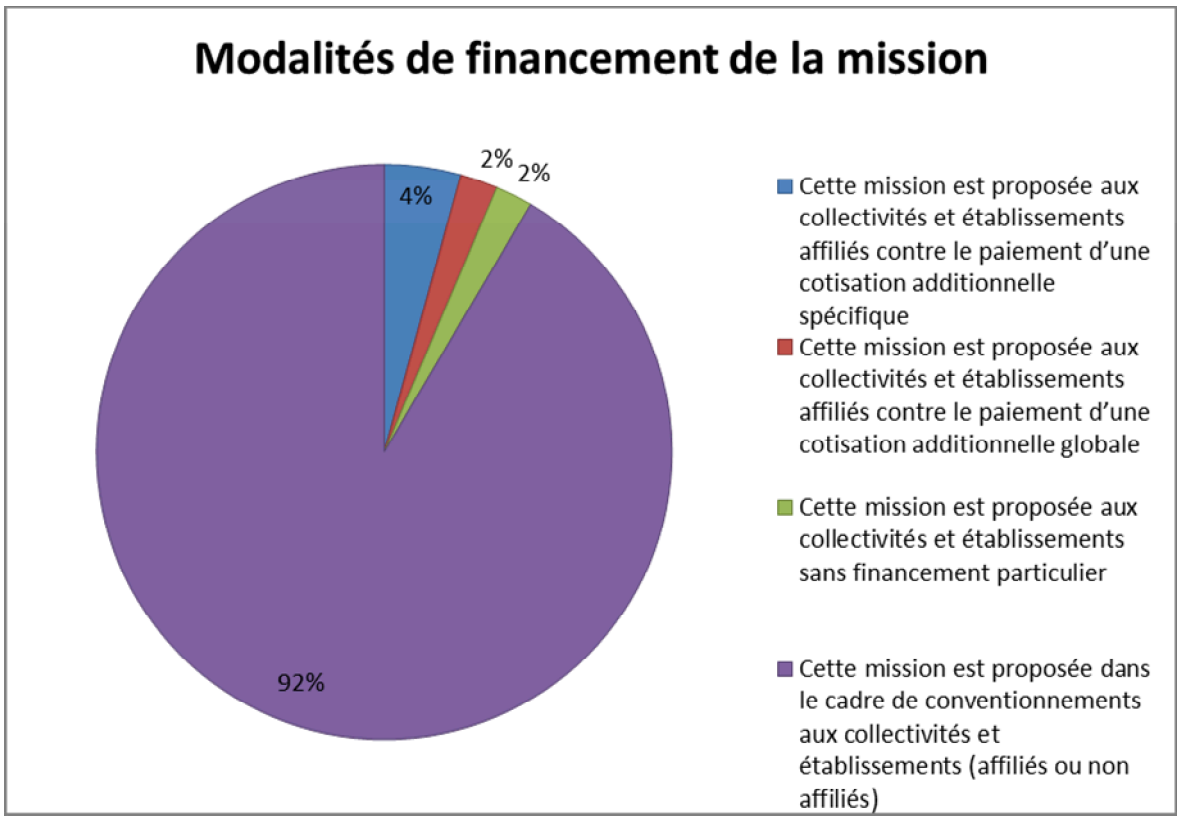


80% des Centres travaillent avec Cap Emploi. La grande majorité ont développé des axes de collaboration avec le CNFPT.
Plus de 40% des CDG évoquent des partenariats avec les Universités. Ce type de coopération est en progression constante depuis 2011.

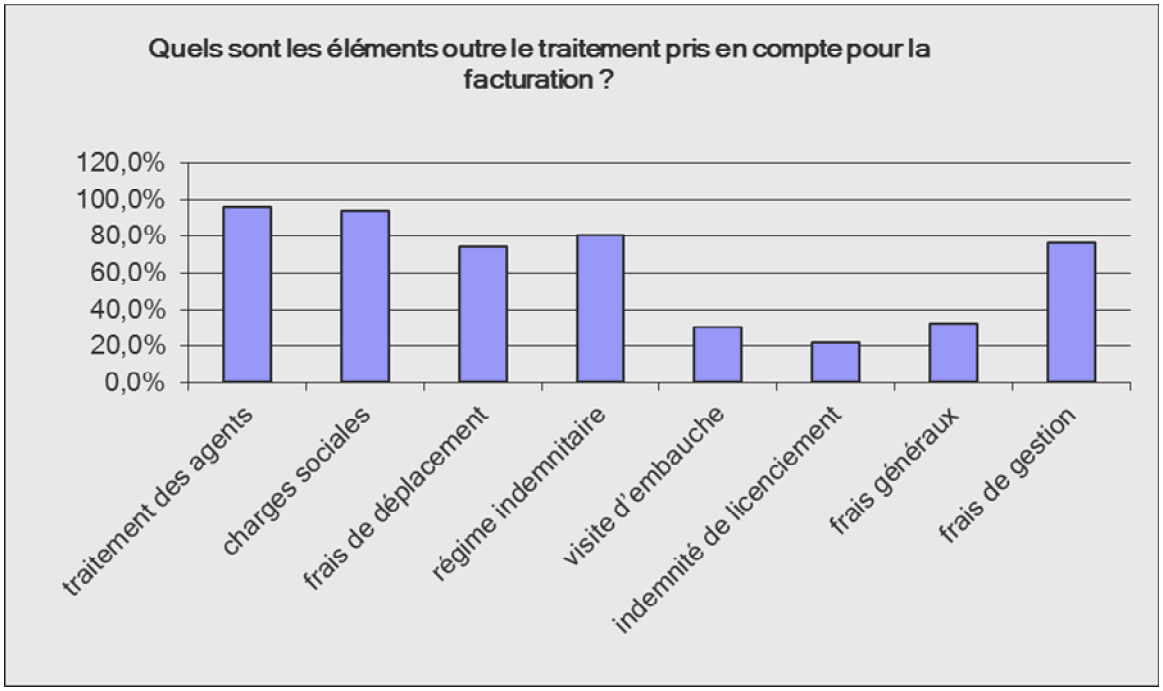
Ø Selon quelles modalités cette mission est-elle financée ?

Base : 47 réponses

La mission de remplacement est quasi exclusivement financée par convention.



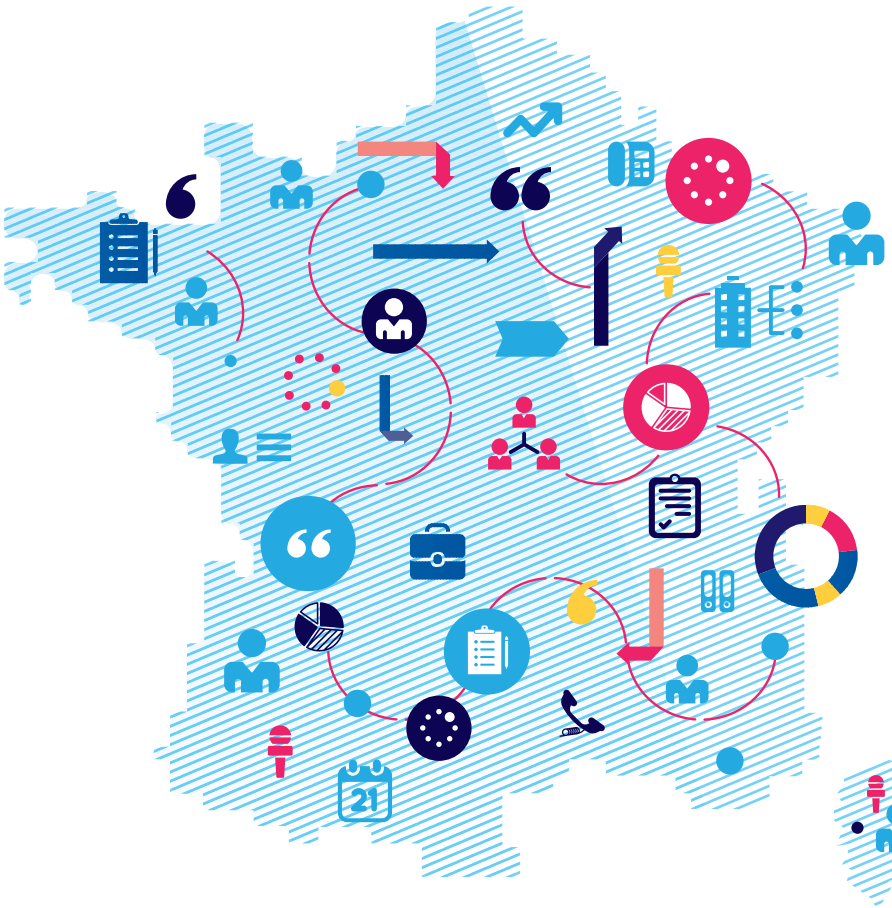
Les éléments pris en compte pour la facturation sont :



Outre le traitement et les charges, le régime indemnitaire et les frais de déplacement sont pris en considération. Des frais de gestion sont aussi imputés.

HoRHizons 2016

Tendances de l'emploi territorial et politiques RH des collectivités et des intercommunalités





AMF Association des Maires de France et des Présidents d'Intercommunalité

le Cnfpt

FNCDG Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Assemblée des Départements de France

Régions de France

ÉDITO

CONSTRUIRE L'ACTION PUBLIQUE À PARTIR DES TERRITOIRES !



FRANÇOIS BAROIN
Président de l'AMF



FRANÇOIS DELUGA
Président du CNFPT
Vice-président de l'AMF



MICHEL HIRIART
Président de la FNCDG



DOMINIQUE BUSSEREAU
Président de l'ADF



PHILIPPE RICHERT
Président de Régions de France

Cette deuxième édition du Baromètre HoRHizons a donné lieu, pour la première fois, à la signature d'une convention de partenariat entre nos associations - ADF, AMF, Régions de France, FNCDG- et le CNFPT. C'est donc le fruit d'un travail commun qui nous renseigne sur les évolutions comme sur les enjeux de la gestion de la Ressource Humaine au sein de nos collectivités locales. Elaborée à l'usage des élus locaux, cette étude donne une idée précise des efforts de bonne gouvernance engagés depuis au moins 2014 par nos collègues maires et présidents, employeurs d'1,9 million d'agents territoriaux.

La stagnation, voire la baisse des dépenses de personnel, l'ajustement des choix en matière de déroulement de carrières et de rémunérations, la volonté d'entreprendre de profondes réorganisations ou la généralisation d'outils de gestion prévisionnelle ont permis aux collectivités d'assurer au mieux la continuité de leurs missions de service public. Les collectivités locales et leurs groupements vivent de profonds bouleversements qui les contraignent en urgence à s'adapter, à faire preuve d'initiatives audacieuses, tout en donnant à leurs actions une dimension plus stratégique et à trouver de nouvelles formes de coopération entre elles.

À cet égard, ce Baromètre HoRHizons 2016 montre combien le fossé est grand entre la nécessité de réformes statutaires et leur perception. Mais, c'est bien un esprit de responsabilité et d'équité qui anime nos collectivités dynamiques, toujours à la recherche d'efficacité au service des besoins de la population. Les élus locaux comme les agents s'engagent à répondre aux grands défis de la proximité et démontrent ainsi, grâce à leurs choix de gestion, que la décentralisation est la meilleure forme possible d'organisation pour la France.

SOMMAIRE

RÉFORME TERRITORIALE ET CONTEXTE INSTITUTIONNEL **p.4**

EFFECTIFS ET RECRUTEMENTS **p.5**

GESTION DES COMPÉTENCES, GPEEC ET FORMATION **p.8**

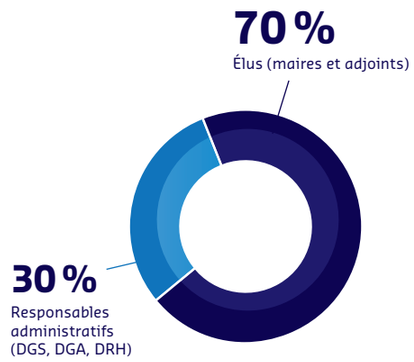
CONDITIONS DE TRAVAIL ET POLITIQUE RH **p.9**

FOCUS SUR LA DÉMATÉRIALISATION **p.11**

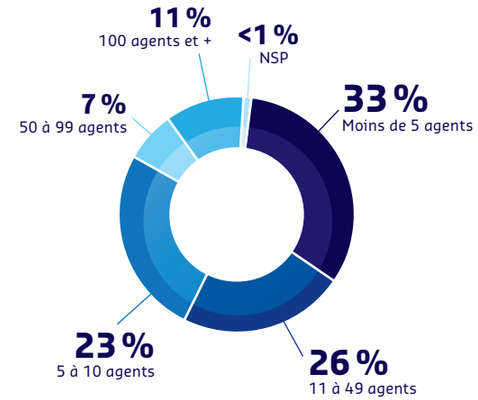
MÉTHODOLOGIE & RÉPARTITION DE L'ÉCHANTILLON DE L'ENQUÊTE CSA

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France, en partenariat avec le CSFPT, ont souhaité mener une deuxième étude sur les grandes tendances de l'emploi territorial dans les collectivités et intercommunalités.

PROFIL DES RÉPONDANTS



NOMBRE D'AGENTS DANS LA COLLECTIVITÉ



CIBLE

HoRHizons 2016 s'appuie sur une enquête commandée au CSA réalisée entre le 7 juin et le 1er juillet 2016 auprès d'un échantillon de 816 collectivités territoriales et établissements publics (8 régions, 22 départements, 620 communes, 19 communautés d'agglomération, 147 communautés de communes).

Mode de recueil des données :
Entretiens téléphoniques

FOCUS

Précision sur l'échantillonnage

L'échantillon a été raisonné afin notamment de ne pas interroger que des petites communes, et d'interroger suffisamment de collectivités franciliennes. Les communes ont ensuite été ramenées à leur poids réel au moment de l'édition des résultats.

1 RÉFORME TERRITORIALE ET CONTEXTE INSTITUTIONNEL

La réorganisation territoriale concerne près des deux tiers des collectivités (65 %) et la quasi-totalité des EPCI (91 %). Dans le détail, la mutualisation est la principale opération engagée (dans 41 % des collectivités et établissements interrogés), devant la fusion (38 %), l'intégration dans une autre structure (24 %) et un changement de statut (9 % des EPCI).

Relevons l'émergence significative des communes nouvelles, seule démarche totalement volontaire de regroupement, puisque 8 % des répondants ont déclaré être engagés dans un tel processus.

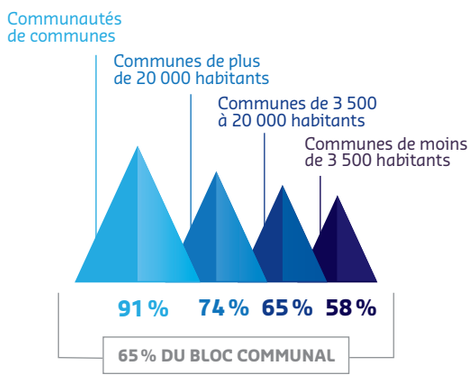
FOCUS

317 communes nouvelles créées au 1er janvier 2016 regroupant 1 090 communes et concernant plus d'un million d'habitants. Cette dynamique de regroupement de communes semble se confirmer pour le 1er janvier 2017 avec quelques 400 projets en cours.

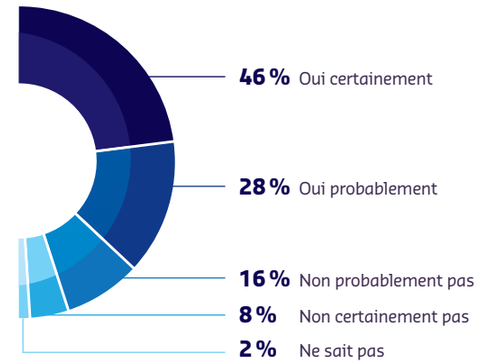
Source : AMF

Ce sont principalement les communautés et les plus grandes collectivités qui sont impactées directement par la réforme territoriale.

INCIDENCES DE LA RÉORGANISATION TERRITORIALE SUR LE BLOC COMMUNAL



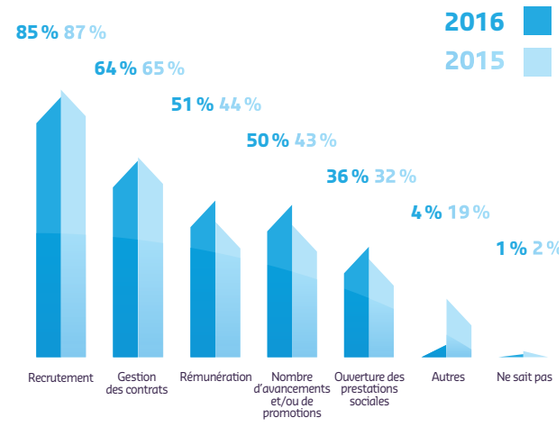
IMPACTS ATTENDUS DE LA BAISSE DES DOTATIONS SUR LA POLITIQUE RH



Un employeur sur quatre estime que la loi NOTRe a eu un impact sur la gestion des ressources humaines et des personnels. Ce chiffre qui peut paraître faible met en lumière une difficulté d'anticipation des conséquences RH de la réforme territoriale, principalement dans les plus petites communes. Comme en 2015, la grande majorité des collectivités et établissements (74 %) souligne l'impact des baisses des dotations de l'Etat sur leur politique RH, principalement concernant les recrutements et le non-renouvellement des contrats (dans une part toutefois un peu moindre qu'en 2015). La rémunération (+7 %), le nombre d'avancements et de promotions (+7 %) et la mise en œuvre de prestations sociales (+4 %) sont de plus en plus touchés.

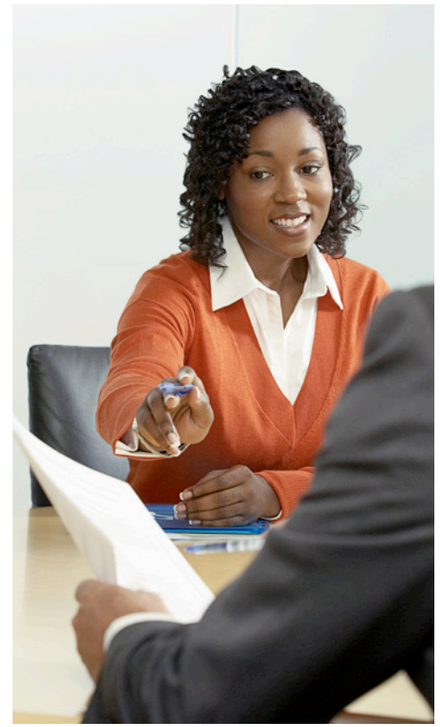


LES ASPECTS RH LES PLUS AFFECTÉS PAR LA BAISSE DES DOTATIONS



FOCUS

L'enquête révèle pour la première fois que seuls 47 % des collectivités ou établissements s'assurent auprès de Pôle Emploi pour le risque chômage, principalement les collectivités de taille moyenne, les grandes privilégiant souvent l'auto-assurance.

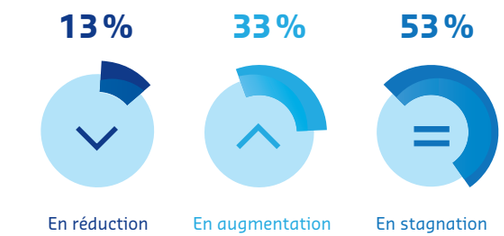


2 EFFECTIFS ET RECRUTEMENTS

Les dépenses de personnel tendent davantage à stagner en 2016 (53 % en stagnation contre 51 % en 2015), voire à diminuer (13 % contre 9 %). Il est à noter que la réduction des dépenses de personnel concerne surtout les communes de plus de 20 000 habitants. Par ailleurs, l'évolution des dépenses à la hausse est moins marquée cette année (33 % contre 40 % en 2015) et s'explique principalement par la réforme territoriale, les nouvelles mesures statutaires et indemnitaires mais également par l'augmentation du glissement vieillesse technicité (GVT)[1].

[1] *Le GVT intègre les effets d'ancienneté et de promotion (GVT positif) et l'effet généralement négatif des flux d'entrée et de sortie des effectifs (remplacement des partants par des agents en principe moins bien rémunérés en début de carrière).*

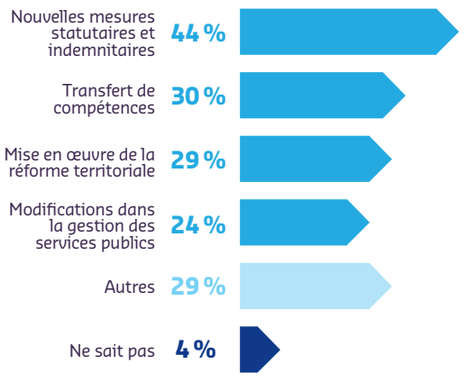
ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE PERSONNEL



(1 % NSP)

Ce sont surtout les régions, les EPCI et les communes de moins de 20 000 habitants qui mettent en avant une augmentation des dépenses de personnel ; ce sont eux également les plus impactés par la réforme territoriale.

CAUSES DE L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES





« Si la réforme territoriale devra bien évidemment conduire à des mutualisations et des rationalisations, il est important de souligner que la masse salariale des régions ne représente que 11 % de leur budget total et qu'elles consacrent en revanche 39 % de leur budget à des dépenses d'investissement.

Philippe RICHERT,
président de Régions de France

La réforme Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)[2] divise fortement les maires et présidents ayant répondu : 37 % d'entre eux la jugent pertinente, tandis que 39 % sont d'avis contraire. Par ailleurs, la majorité considère cette réforme coûteuse (52 %), en particulier les régions (82 %), les départements (78 %) et les communes de plus de 20 000 habitants (68 %).



« La fonction publique territoriale n'est pas un «gros mot», elle est là pour aider la Nation, rendre un service, elle n'est pas là pour augmenter la dette.

Sylvain TANGUY,
maire de Plessis-Paté (Essonne)

La mise en place d'un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP[3], n'a fait l'objet d'une délibération que dans 11 % des collectivités et établissements. À noter : c'est dans les nouvelles structures que ces délibérations ont été prises, la question de la rémunération étant particulièrement sensible dans les fusions, mutualisations ou créations de nouvelles entités.

Dans ce contexte institutionnel et budgétaire, la part des collectivités et établissements qui envisagent de recruter en 2017 reste faible (23 %) mais un peu supérieure à 2016 (17 %). Cette volonté de recruter se concentre surtout dans les communes de plus de 20 000 habitants et concerne d'abord des emplois permanents titulaires ou contractuels (79 %) mais également des emplois aidés ou des apprentis (61 %). Les employeurs interrogés sont cependant partagés sur la pérennisation des emplois aidés car seulement 51 % comptent les pérenniser à terme, ce qui constitue une évolution depuis quelques années.

« Il y a dix ans, les trois quarts des titulaires d'emplois aidés (*emplois jeunes*) occupaient immédiatement un emploi dans la collectivité après leur sortie du dispositif.

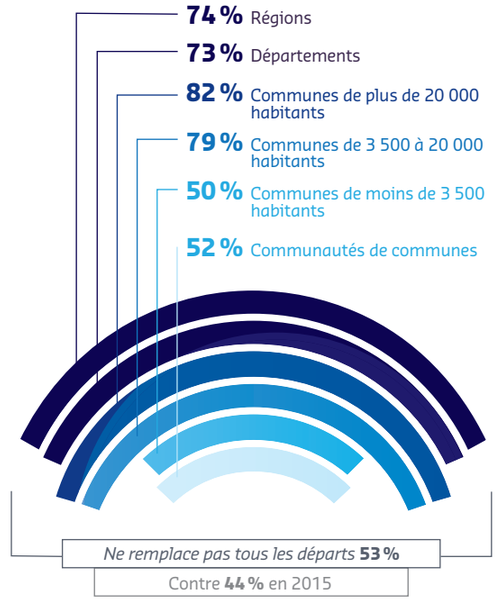
Loïc CAURET,
maire de Lamballe, président du CDG des Côtes d'Armor



[2] La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires (PPCR) prévoit une rénovation profonde des carrières et des rémunérations. Le dispositif PPCR consiste à harmoniser les déroulements de carrière et les rémunérations des 3 fonctions publiques et à favoriser la mobilité. Sont ainsi prévues des mesures indiciaires (revalorisation des grilles indiciaires en plusieurs étapes), indemnitaires (mise en place d'un abattement du régime indemnitaire au profit du traitement indiciaire) et statutaires (modification des durées d'avancement, restructuration des cadres d'emplois).

[3] Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, va devenir, au 1er janvier 2017, le nouvel outil indemnitaire de référence en remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique.

INTENTIONS DE NON REMPLACEMENT DES DÉPARTS



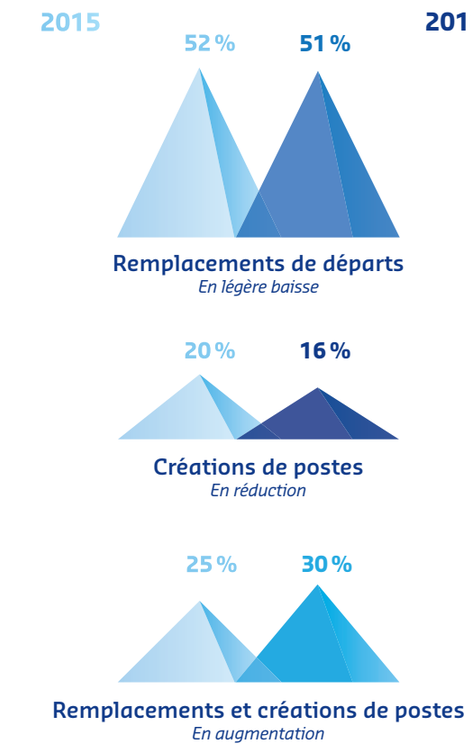
Le remplacement des départs constitue toujours la première raison de recrutement (51 %), ce qui est encore plus vrai pour les communes de moins de 3 500 habitants (68 %). Il est à noter pour autant que plus de la moitié des collectivités territoriales (53 %) envisage de ne pas remplacer tous les départs prévus, un chiffre en nette progression par rapport à 2015 (+9 %) et 21 % des employeurs indiquent ne vouloir en remplacer aucun.

Seuls 16 % des répondants font état de créations de postes contre 20 % en 2015. Les collectivités et intercommunalités prévoient surtout de créer des postes dans les services « enfance, éducation, jeunesse », « fonctions support » (direction, affaires juridiques, ressources humaines, finances, informatique, communication), « techniques » et dans une moindre mesure par rapport à 2015 dans les services « aménagement et développement » (urbanisme, politique de la ville, transports, environnement, action économique, emploi, Europe et International...).

FOCUS

La gestion des recrutements est partagée de manière équilibrée entre l'externe (43 %) et l'interne (42 %), même si les grandes communes internalisent davantage (83 % pour les plus de 20 000 habitants). Très peu déclarent faire appel à des cabinets spécialisés (3 %). Il est à noter que, pour 44 % des répondants, une personne est dédiée aux recrutements. **Comme l'an dernier, l'enquête CSA souligne que les employeurs sollicitent souvent l'accompagnement de leur Centre de Gestion pour la mise en œuvre de leurs procédures de recrutement (52 % des collectivités de moins de 3 500 habitants).**

MOTIFS DE RECRUTEMENT INVOQUÉS



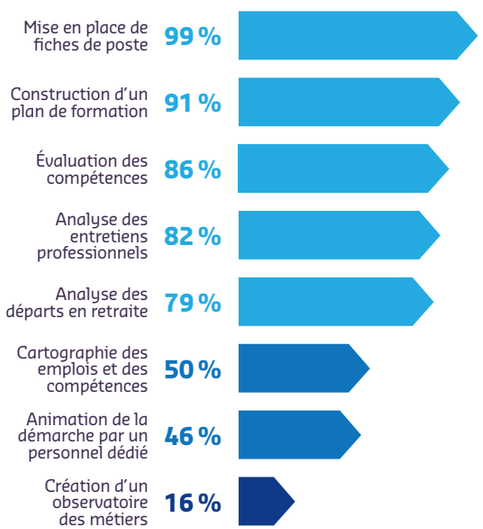
3 GESTION DES COMPÉTENCES, GPEEC[4] ET FORMATION

Dans le contexte de réorganisation territoriale, la mise en œuvre d'une GPEEC est effective dans 13 % des collectivités et établissements dont 100 % des régions, 91 % des départements et 71 % des communes de plus de 20 000 habitants. Cette démarche apparaît moins accessible pour les petites et moyennes communes.

Quand cette démarche est mise en place, les employeurs développent une large palette d'outils notamment les fiches de poste, l'évaluation des compétences et la construction d'un plan de formation, ce qui va dans le sens d'une plus grande professionnalisation des politiques RH. En revanche, certains outils semblent moins utilisés comme la cartographie des métiers.

[4] *La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) consiste à déterminer, en fonction de la stratégie de la collectivité (projet de territoire, mutualisations, prise de compétences, externalisation, reprise en régie…) et des évolutions de l'environnement territorial (baisse des dotations, maîtrise des dépenses de fonctionnement, mutations technologiques, demande sociale…), les besoins en matière d'emplois sur 3 à 5 ans.*

LES OUTILS MIS EN ŒUVRE EN MATIÈRE DE GPEEC





« Permettre aux agents territoriaux de se former dans le contexte des fortes évolutions de nos collectivités territoriales est un enjeu majeur. »

Yohann NEDELEC,
maire du Relecq-Kerhuon,
vice-président de Brest Métropole,
président du CDG du Finistère



« Savoir que le CNFPT accompagne le développement des compétences d'un million d'agents par an montre qu'il est un partenaire incontournable sur nos territoires. »



Muriel SAUVEGRAIN,
1ère adjointe au maire d'Orléans,
vice-présidente du CNFPT

Concernant la formation, plus de 40 % des collectivités consacrent plus de 0,9 % de leur masse salariale à la formation de leurs agents, la moyenne étant de 1,8 %.

Le pourcentage de masse salariale affecté aux actions de formation n'est pas en corrélation avec la taille de la collectivité puisque les communes de moins de 3 500 habitants consacrent une part plus forte à ces actions que celles de plus de 20 000 habitants.

4 CONDITIONS DE TRAVAIL ET POLITIQUE RH

Seuls 49 % des répondants ont lancé une démarche de lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes/hommes. Toutefois, dans ce domaine, les collectivités ont progressé (seuls 31 % des employeurs s'étaient engagés dans le domaine de l'égalité femmes/hommes en 2015), surtout les plus grandes d'entre elles (82 % des départements, 76 % des régions et 61 % des communes de plus de 20 000 habitants).

De nouvelles actions ont été menées comme le respect de la parité dans les instances de direction, la féminisation des fiches de poste ou l'adaptation et l'aménagement des horaires de réunion.



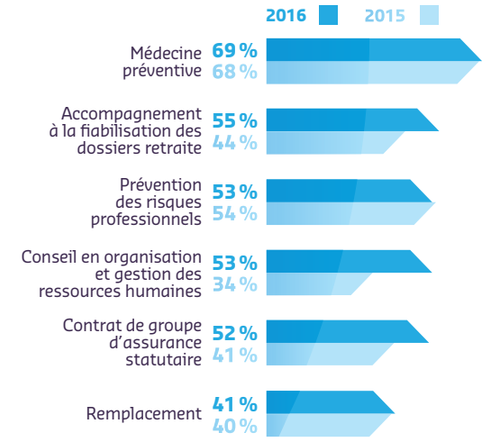
« Les femmes représentent 61 % de la fonction publique territoriale, 60 % des agents de catégorie A… mais seulement 35 % des emplois de direction. »

Catherine DI FOLCO,
sénateur, présidente du CDG du Rhône

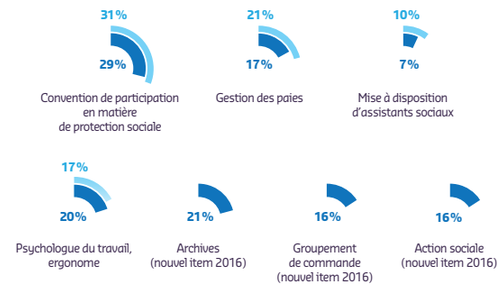
En matière de prévention des risques professionnels, plus de la moitié des collectivités et établissements (54 %) déclare avoir réalisé l'inventaire des risques professionnels auxquels leurs agents sont exposés. 28 % des employeurs comptent le faire. Pour assurer la santé et la sécurité de leurs agents, les collectivités font majoritairement appel aux services de médecine et de prévention des centres de gestion (81 %). Le recours aux services de conseil en organisation des CDG ainsi qu'aux groupements de commande progresse fortement, notamment du fait de la mise en œuvre de la réforme territoriale.



RECOURS AUX SERVICES FACULTATIFS DES CENTRES DE GESTION



Mais aussi…



Les répondants ont recours majoritairement aussi aux CDG pour l'assurance et la protection sociale.

Il est à souligner que 48 % des collectivités ont mis en place une protection sociale complémentaire (PSC), que ce soit par convention de participation (29 %) ou par labellisation (24 %). Pour 45 % d'entre elles, cette protection sociale porte sur la complémentaire santé et la prévoyance. À noter que 37 % des collectivités ne souhaitent pas mettre en place de dispositif de PSC.





Il sera pertinent de s'interroger sur la mise en place des prestations sociales à l'issue de la mise en œuvre de la réforme territoriale, les débats sur les compléments de rémunération et l'harmonisation des conditions de travail des agents étant particulièrement sensibles depuis quelques mois.

Daniel LEROY,
rapporteur de la commission fonction publique et ressources humaines de l'AMF, 1er adjoint au maire de Moussy-le-Neuf
président du CDG de Seine et Marne



Le dialogue social est depuis quelques mois perturbé par les modifications de la carte territoriale, il est devenu plus informel qu'institutionnel dans l'attente de la mise en œuvre des instances à la suite de nouvelles élections professionnelles.

Antoine de MENTHON,
maire de Menthon-Saint-Bernard, président
du Centre de Gestion de Haute-Savoie

Plus d'un tiers des collectivités ont saisi le comité technique ou le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis le 1er janvier 2016 principalement pour l'amélioration du document unique et l'accompagnement des réorganisations de services liées à la réforme de la carte territoriale.

Pour l'accompagnement du handicap, 42% des employeurs ont déclaré avoir aménagé le poste de travail, 24% ont mis en place un accompagnement professionnel ou encore 18% ont pris en charge un bilan de compétences. Notons toutefois que près d'un quart des collectivités n'a pour l'instant prévu aucun dispositif en la matière.

Même si l'on choisit d'instaurer et de restaurer des liens de confiance, le dialogue social n'est jamais un long fleuve tranquille.

Michèle PILOT,
vice-présidente déléguée
aux ressources humaines,
département de Meurthe et Moselle



En matière de temps de travail, 68% des collectivités déclarent que leurs agents travaillent sur la base de 1 607 heures et 71% possèdent un document recensant le nombre de jours de congés. La durée du travail semble plus faible dans les collectivités les plus importantes.

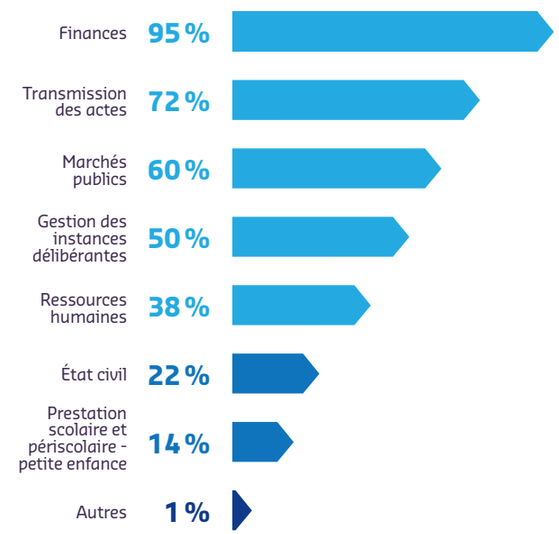


5 FOCUS SUR LA DÉMATÉRIALISATION

86% des répondants ont mis en place une politique de dématérialisation, principalement dans les domaines des finances, de transmission des actes et des marchés publics. Dans 22% des collectivités et établissements la dématérialisation a entrainé une réorganisation des services. Toutefois, 97% des répondants ne soulignent pas d'effet notable sur les effectifs.

Par ailleurs, si 64% des répondants n'ont pas constaté d'impact immédiat de cette politique sur la qualité du service rendu à la population, 28% estiment que l'effet de la dématérialisation est positif, contre seulement 7% d'avis contraires.

PRINCIPAUX SECTEURS CONCERNÉS



AUTRES DONNÉES UTILES

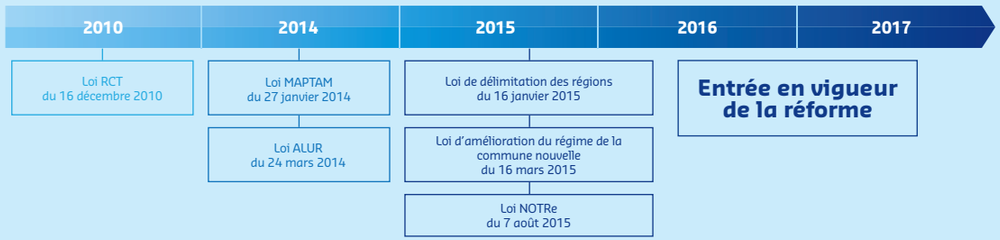
L'étude HoRHizons 2016, en complément de l'enquête réalisée par le CSA, intègre quelques chiffres ou données issues de travaux menés par nos organisations ou de rapports publics

CONTEXTE INSTITUTIONNEL

A. Réforme territoriale, une révolution institutionnelle, presque deux fois moins de régions



B. Les textes clés de la réforme territoriale



C. Évolution des frais de personnels des communes, EPCI, départements et régions de 2011 à 2015

Communes

Années	2011	12/11	2012	13/12	2013	14/13	2014	15/14	2015
Frais de personnels (Md€)	33,2	+2,6 %	34,1	+2,6 %	35,0	+4,0 %	36,4	+1,4 %	36,9

EPCI

Années	2011	12/11	2012	13/12	2013	14/13	2014	15/14	2015
Frais de personnels (Md€)	5,8	+8,7 %	6,3	+7,3 %	6,7	+7,3 %	7,2	+5,2 %	7,4

Départements

Années	2011	12/11	2012	13/12	2013	14/13	2014	15/14	2015
Frais de personnels (Md€)	11,2	+2,6 %	11,5	+2,5 %	11,8	+2,7 %	12,1	+1,5 %	12,5

Régions

Années	2011	12/11	2012	13/12	2013	14/13	2014	15/14	2015
Frais de personnels (Md€)	2,9	+3,8 %	3,0	+3,2 %	3,1	+4,0 %	3,2	+2,7 %	3,3

Source : Rapport de l'Observatoire des finances locales "Les finances des collectivités locales en 2016"

> ***Les dépenses des administrations locales représentent en France 11,8 % du PIB en 2014. Ce taux est inférieur à la moyenne européenne*** *(15,9 % y compris dépenses des Etats fédérés) et à celui d'autres grands pays, notamment ceux d'organisations fédérales : la proportion par rapport au PIB des dépenses des administrations locales et des entités fédérées s'élève ainsi à 14,7 % en Italie pour atteindre jusqu'à 20,8 % en Allemagne et 21,7 % en Espagne.*

Source : Les collectivités locales en chiffres 2016, DGCL

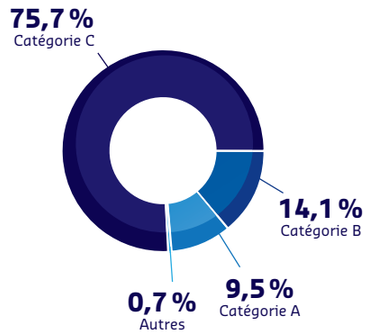
> ***En 2014, le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale (FPT) s'établit tous emplois et catégories confondus à 1 877 euros par mois en équivalent temps plein,*** *en augmentation de 1,4 % en euros courants par rapport à 2013. Compte tenu de l'inflation (+ 0,5 % en 2014), il croît de 0,8 % en euros constants.*

Source : INSEE Première n°1616

EFFECTIFS

A. Effectifs de la fonction publique territoriale

- La FPT représente 35% des effectifs totaux de la fonction publique avec 1 879 300 agents, (1 607 965 en équivalent temps plein)
- La répartition par catégorie hiérarchique des agents publics territoriaux se caractérise toujours par la forte présence d'agents de catégorie C (75,7%), cette part ayant légèrement augmenté par rapport à 2012
- Le dernier quart des effectifs restant se répartit entre les agents de catégorie B (14,1%) et ceux de catégorie A (9,5%)
- Les 0,7% restant représentent les agents dont la catégorie est indéterminée
- Le taux de féminisation de la fonction publique territoriale est de 60,9%.



	2010	2011	2012	2013
EFFECTIFS	1 806 000	1 811 900	1 842 300	1 879 300
EFFECTIFS HORS EMPLOIS AIDÉS	1 742 400	1 762 500	1 793 300	1 808 200

Source : INSEE-SIASP, traitement CNFPT

B. Poids et évolution des effectifs au 31 décembre 2013

Effectifs hors Paris		EFFECTIFS	
		Effectifs	Évolution 2013/2012 (%)
ORGANISMES RÉGIONAUX ET DÉPARTEMENTAUX	Régions	82 097	0,0
	Départements	295 561	1
	Services départementaux d'incendie	50 725	0,8
	CNFPT- Centres de gestion	13 995	4,4
	Ensemble	**442 378**	**0,9**
ORGANISMES COMMUNAUX	Communes de moins de 500 habitants	35 488	-0,8
	Communes de 500 à 999 habitants	46 931	1,8
	Communes de 1000 à 1999 habitants	66 754	1,8
	Communes de 2000 à 3499 habitants	68 854	2,8
	Communes de 3500 à 9999 habitants	188 401	2,3
	Communes de 10000 à 19999 habitants	140 074	1,7
	Communes de 20000 à 39999 habitants	159 081	-0,1
	Communes de 40000 à 79999 habitants	150 332	3,2
	Communes de plus de 80000 habitants	165 752	1,5
	Centres communaux d'action sociale	122 007	2,3
	Caisses des écoles	8 823	17,4
	Autres établissements communaux	1 222	0,8
	Ensemble	**1 153 719**	**1,9**
ORGANISMES INTERCOMMUNAUX	Communautés urbaines et métropole	43 756	1,9
	Communautés de communes	80 930	4,9
	Communautés d'agglomération	80 805	10,2
	Syndicats d'agglomération nouvelle : SAN	1 874	-20,7
	Syndicats de communes à vocation multiple : SIVOM	9 087	-4,1
	Syndicats de communes à vocation unique : SIVU	26 617	1
	Syndicats mixtes et pôles métropolitains	31 636	1,7
	Ensemble	**274 705**	**4,5**
Autres organismes publics		8 492	1,8
Ensemble des collectivités		**1 879 294**	**2,00**

Source : SIASP 2012/2013, Insee,DGAFP, Traitement Observatoire de l'emploi et des métiers du CNFPT

« TOP TEN » DES FAMILLES DE MÉTIERS QUI PUBLIENT LE PLUS D'OFFRES D'EMPLOI EN 2015

Famille de métiers	Nombre d'offres publiées sur l'année 2015	Part des offres publiées sur l'année 2015 en %	Variation par rapport à l'année 2014 en %
Éducation et animation	5 686	13%	**-9,6%**
Affaires générales	5 048	11%	**-9,9%**
Social	2 930	7%	**-3,3%**
Enseignements artistiques	2 892	6%	**+10,2%**
Santé	2 478	5%	**+2%**
Entretien et services généraux	2 353	5%	**-18,9%**
Patrimoine bâti	1 977	4%	**-3,1%**
Finances	1 818	4%	**-3%**
Ressources humaines	1 744	4%	**+5,6%**
Prévention et sécurité	1 734	4%	**+21,9%**

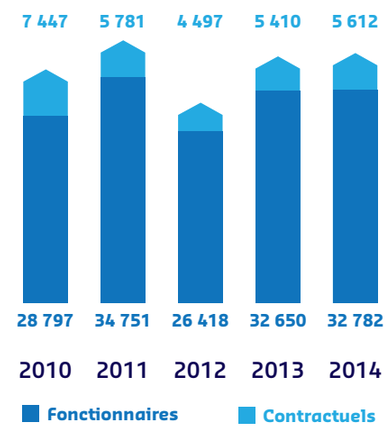
Source : Panorama de l'emploi 5ème édition juin 2016 FNCDG/ANDCDG

« TOP TEN » DES MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS

1. Chargée /chargé de propreté de locaux
2. Animatrice / Animateur éducatif(ve) accompagnement périscolaire
3. Animatrice / Animateur enfant-jeunesse
4. Agente / Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
5. Enseignante / Enseignant artistique
6. Agente / Agent de restauration
7. Assistante / Assistant de gestion administrative
8. Assistante / Assistant éducatif(ve) petite enfance
9. Agente / Agent de services polyvalent-e en milieu rural
10. Secrétaire de mairie

Source : Panorama de l'emploi 5ème édition juin 2016 FNCDG/ANDCDG

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE DE FONCTIONNAIRES ET DE CONTRACTUELS DEPUIS 2010



Source : CNRACL/IRCANTEC

RÉFORMES AYANT EU UN IMPACT SUR LA FPT CES DEUX DERNIÈRES ANNÉES

Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 (avancement d'échelon, mise en œuvre du protocole PPCR, contrôle médical des arrêts maladie, indemnisation des victimes de l'amiante)

Loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

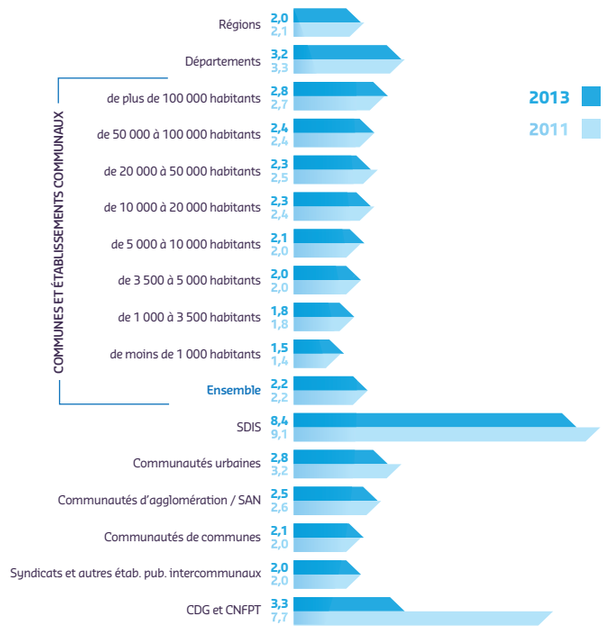
Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Code des relations entre le public et l'administration (entrée en vigueur au 1er janvier 2016)

FORMATION

Par rapport à 2011, le nombre moyen de journées de formation reste stable pour une grande partie des collectivités.

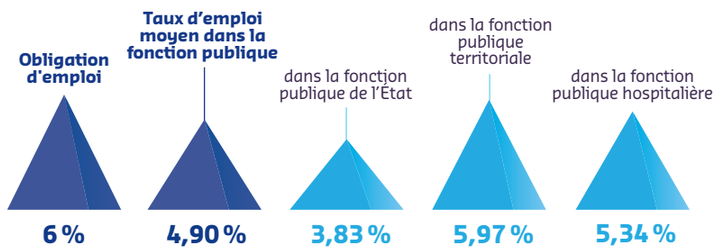
Nombre moyen de journées de formation des agents permanents par type de collectivités en 2011 et 2013



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

CONDITIONS DE TRAVAIL/POLITIQUES RH

A. Emploi de personnes en situation de handicap au 31 décembre 2014

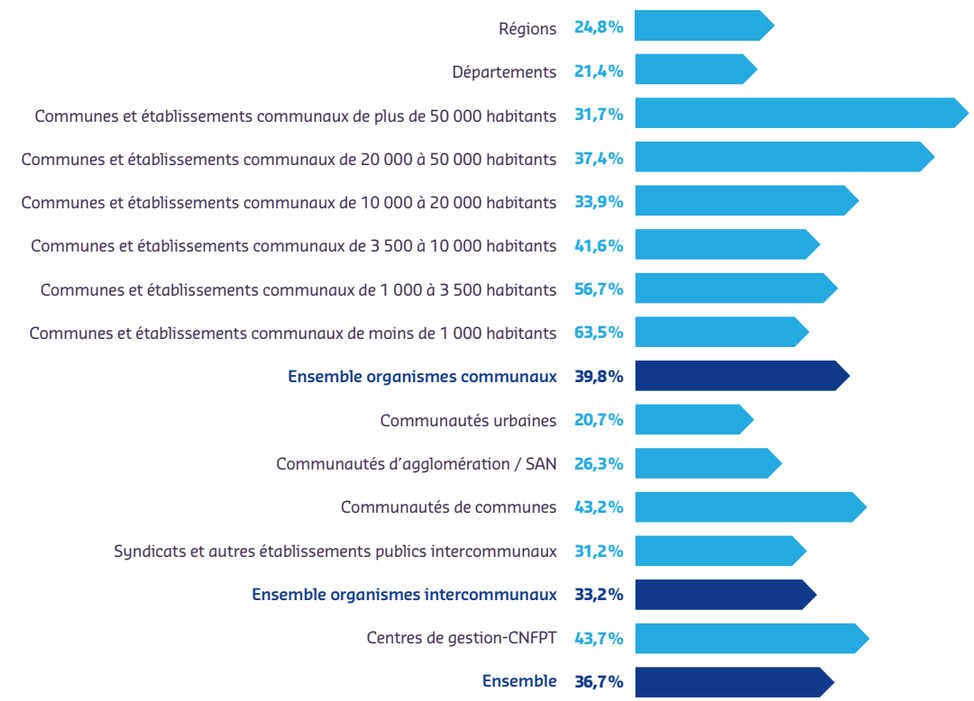


Source : FIPHFP

B. Égalité femmes/hommes

L'analyse du taux de féminisation des emplois fonctionnels par type de collectivité (graphique ci-dessous) révèle un plafond de verre : la difficulté d'accès des femmes aux postes de direction au sein des structures hiérarchiques les plus développées. En effet, on constate un poids plus important de femmes dirigeantes dans les petites collectivités et inversement dans les collectivités de taille importante. À 39,8 %, le taux de femmes exerçant un emploi fonctionnel dans les communes et établissements communaux est supérieur à la moyenne. Plus la strate des communes et établissements communaux augmente, plus le taux de féminisation diminue (excepté pour la strate de 20 000 à 50 000 habitants). Ainsi, on comptabilise 63,5 % de femmes exerçant un emploi fonctionnel dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants. Ce taux chute à 31,7 % pour les communes et établissements publics de plus de 50 000 habitants. Dans les grandes collectivités (régions, départements, communautés urbaines, communautés d'agglomération), le taux de féminisation est inférieur à la moyenne. Dans les conseils régionaux, un emploi fonctionnel sur quatre est exercé par une femme. On recense 21 % de femmes sur des emplois fonctionnels dans les conseils départementaux et dans les communautés urbaines et 26 % dans les communautés d'agglomération et les syndicats d'agglomération nouvelle (SAN). A noter que le taux de féminisation sur un emploi fonctionnel dans les centres de gestion et au CNFPT s'élève à 43,7 %.

C. Part des femmes exerçant un emploi fonctionnel selon le type d'employeurs*

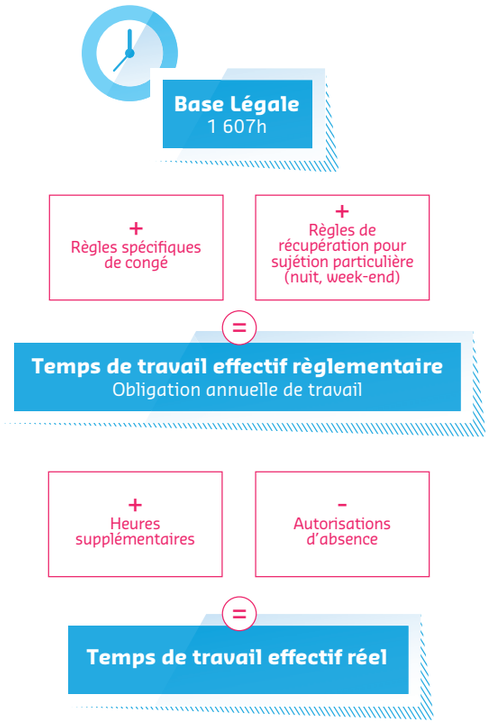


** Les SDIS ne figurent pas dans ce graphique car on ne recense aucun emploi fonctionnel dans les SDIS*
Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

D. Temps de travail

▶ **Rapport de Philippe LAURENT "*le temps de travail dans la fonction publique*" (mai 2016)**

Dans le secteur privé, des écarts importants existent par rapport à la moyenne de 1 694 heures. Ainsi l'enquête Emploi de l'Insee 2003-2004 évaluait la durée annuelle de travail à 1 580 heures pour l'énergie et 1 610 heures pour les activités financières. À l'opposé, cette durée allait jusqu'à 1 750 heures pour les services aux particuliers (hôtellerie, restauration, coiffure,...)



Source : rapport LAURENT
Télécharger le rapport à partir du lien suivant :
http://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-sur-temps-de-travail-dans-la-fonction-publique

Durée annuelle de travail (pour un salarié à temps complet) hors enseignants, magistrats, militaires et médecins hospitaliers

	Moyenne 2013-2014
Fonction publique d'État	1 627
Fonction publique territoriale	1 578
Fonction publique hospitalière	1 546
Ensemble fonction publique	**1 584**
Secteur privé	1 694

Source : Insee, Enquêtes Emploi 2013 et 2014

Durée annuelle de travail pour certaines professions de la fonction publique hors enseignants, magistrats, militaires et médecins hospitaliers

	Moyenne 2013-2014
Personnels de direction et ingénieurs	1 742
Administratifs de catégorie A - État	1 787
Administratifs de catégorie A - Collectivités locales et hôpitaux	2 073
Infirmiers, sages-femmes, puéricultrices	1 696
Animateurs socioculturels et de loisirs	1 509
Administratifs de catégorie B - État	1 571
Administratifs de catégorie B - Collectivités locales et hôpitaux	1 730
Adjoints administratifs de l'État	1 485
Agents de service - autres établissements	1 402
Agents de service hospitalier	1 572
Aide-soignant(e)s	1 593
Agents de la Police nationale	1 673
Pompiers	2 564

Source : Insee, Enquêtes Emploi 2011 - 2014, calcul fait pour la mission.

CONCLUSION

À l'horizon 2017...

Quels que soient la taille de la collectivité ou de l'EPCI, les moyens financiers, les contraintes géographiques, l'histoire, la culture des territoires, les maires et présidents organisent les missions de service public dans un environnement mouvant.

L'accroissement de la population, les contraintes budgétaires, les mutualisations et les réorganisations, imposées ou souhaitées, la réforme statutaire, les évolutions des outils et des métiers sont autant de changements auxquels les employeurs publics doivent faire face. Depuis 2010, plus d'une dizaine de lois ont bousculé la gestion des ressources humaines des collectivités et établissements publics. Pour autant, en dépit des contraintes particulières, les employeurs publics restent présents sur leurs territoires, s'adaptent, prennent de nouvelles orientations, trouvent des solutions spécifiques et adaptées pour permettre aux agents d'assurer la continuité du service public pour la population.

Le président du CSFPT, Philippe Laurent, souligne dans son rapport *Demain, la fonction publique territoriale*, adopté le 6 juillet 2016, les principaux enjeux des années à venir pour les agents territoriaux et donc pour les employeurs locaux.

De fait, dans un cadre financièrement contraint, les marges de manœuvre se trouveront dans une organisation adaptée et surtout dans un management qui sera à renouveler, à réinventer. Cela nécessitera un accompagnement permanent des agents par la formation et un suivi de ces évolutions qui devra s'appuyer sur un dialogue social approfondi.

> ***Les questions de personnel et d'organisation du travail seront essentielles pour le maintien de la qualité du service public.***

HoRHizons 2016

Tendances de l'emploi territorial et politiques RH des collectivités et des intercommunalités

LES GRANDES TENDANCES D'HORHIZONS 2016 À RETENIR :

- Trois quarts des collectivités ***(74 %)*** estiment que la baisse des dotations va affecter leur politique RH, une proportion similaire à celle de 2015
- Plus de la moitié des collectivités territoriales ***(53 %)*** envisagent de ne pas remplacer les départs prévus, un chiffre en nette progression par rapport à 2015 ***(+9 points, 44 %)***
- La réforme territoriale concerne près des deux tiers des collectivités ***(65 %)***
- La réforme PPCR divise fortement les collectivités : ***37 %*** d'entre elles la jugent pertinente, tandis que ***39 %*** sont d'avis contraire. Mais la majorité s'accorde sur le caractère coûteux de cette réforme ***(52 %)***
- Plus de quatre collectivités sur dix ***(43 %)*** consacrent plus de ***1 %*** de leur masse salariale à la formation des agents.

Crédits photos : ©Sophie Loubaton ; ©Christophe Caudroy. - Conception & réalisation : AGENCE CIMAYA

AMF – Association des Maires de France et des Présidents d'Intercommunalité
41 quai d'Orsay
75343 Paris Cedex 07
www.amf.asso.fr

le CNFPT
80 Rue de Reuilly
75012 Paris
www.cnfpt.fr

FNCDG – Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
80 Rue de Reuilly
75012 Paris
www.fncdg.com

Assemblée des Départements de France
6, rue Duguay-Trouin
75006 Paris
www.departements.fr

Régions de France
282, boulevard Saint Germain
75007 Paris
www.regions-france.org

Avec la participation du **CSFPT**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Décret n° 2017- du

Pris pour l'application de l'article 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté

NOR : D

***Publics concernés** : administrations de l'État, services déconcentrés en dépendant et établissements publics de l'État.*

***Objet** : recrutement dans la fonction publique de l'Etat.*

***Entrée en vigueur** : les dispositions du présent décret entrent en vigueur au lendemain de la date de sa publication.*

***Notice :** la loi égalité citoyenneté du 27 janvier 2017 introduit dans son article 167 un nouveau mode de recrutement dans la fonction publique. Le présent décret met en place ce nouveau mode de recrutement destiné à faire bénéficier d'un contrat de droit public à durée déterminée, sur des emplois du niveau de la catégorie A ou B, combinant une obligation de suivre une formation en alternance et de s'inscrire à un concours de catégorie A ou B, les personnes en situation d'exclusion et correspondant aux profils suivants :*

- *jeunes demandeurs d'emploi de 28 ans au plus, issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, zones de revitalisation rurale, départements ou régions d'outre-mer, Saint Barthélémy, Saint Martin, Saint Pierre et Miquelon ou des territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.*
- *Chômeurs de longue durée de 45 ans et plus, bénéficiaires de certains minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ou, pour les départements, régions d'outre-mer Saint Barthélémy, Saint Martin, Saint Pierre et Miquelon, du revenu minimum d'insertion ou l'allocation parent isolé.*

***Références** : Le présent décret peut être consulté sur le site Legifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la fonction publique,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté, notamment son article 167;

Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation ;

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du …. ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Article 1er

Les dispositions du présent décret sont applicables à la procédure de sélection, au recrutement et aux modalités de gestion et d'accompagnement des personnes mentionnées à l'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 susvisée.

Article 2

Les personnes mentionnées à l'article 1er sont recrutées sur des emplois du niveau de la catégorie B ou de la catégorie A par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours pour accéder à un corps de la fonction publique de l'État correspondant au poste occupé.

Les personnes ont, selon l'emploi sur lequel elles sont recrutées, la qualité d'agent public de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs.

Article 3

Les dispositions des titres Ier, II, III, IV, VI, VII, X, XI et XII du décret du 17 janvier 1986 susvisé à l'exception des articles 1-4, 5 à 9, 11, 37, et 45-3 à 45-5 sont applicables, pendant la durée de leur contrat, aux personnes mentionnées à l'article 1er.

TITRE I : MODALITÉS DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT.

Article 4

Les recrutements organisés en application de l'article 2 font l'objet d'une publicité préalable dans les conditions suivantes :

1° Des avis de recrutement précisent le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire correspondante, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, ainsi que la date limite de dépôt des candidatures. Ces avis mentionnent que seuls sont convoqués à l'entretien prévu à l'article 7 les candidats préalablement retenus par la commission mentionnée au même article.

2° Ces avis sont publiés un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures :

a) Sur le site internet du ministère, de l'établissement public, du service organisateur du recrutement,

b) Dans les agences locales de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts. Ces avis sont transmis pour diffusion au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi, notamment les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, les missions locales et les maisons de l'emploi.

3° L'avis de recrutement est transmis au ministère chargé de la fonction publique aux fins de publication sur son site internet.

Article 5

Les territoires visés au troisième alinéa de l'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 susvisée, sont les zones d'emploi dans lesquelles est constatée une variation annuelle de plus de 10 pour cent du nombre de demandeurs d'emploi âgés de 25 ans au plus, au 31 décembre de l'année précédant l'année de recrutement.

Article 6

Le dossier de candidature est composé au moins d'un curriculum vitae, d'une lettre précisant les motivations à rejoindre le service public et à occuper le poste proposé et d'une copie du diplôme exigé pour le concours correspondant au niveau du poste occupé.

Article 7

L'examen des candidatures est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter.

Cette commission est composée d'au moins trois membres. Elle comporte un membre désigné parmi les personnels des organismes concourant au service public de l'emploi, une personnalité extérieure à l'administration qui recrute reconnue pour son expertise et un représentant du service au sein duquel le ou les postes sont à pourvoir.

Au terme de l'examen des dossiers des candidats, la commission établit une liste de candidats sélectionnés.

La commission auditionne les candidats sélectionnés. La durée de l'entretien ne peut être inférieure à vingt minutes. Il doit permettre au candidat de présenter son parcours et ses motivations. La commission s'assure de l'aptitude et de la motivation du candidat.

A l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux, à l'autorité visée au 1er alinéa. La commission établit une liste complémentaire qui demeure valable un an après son établissement.

[Le décret n° 2017- du 2017 fixant les conditions d'organisation de la tenue à distance des épreuves orales, auditions et entretiens pour le recrutement des agents de l'Etat est applicable aux auditions prévues au présent article].

Article 8

L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date d'effet du contrat.

Le contrat de recrutement est établi selon le modèle utilisé pour le recrutement d'agents contractuels de droit public par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter. Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, le contrat précise :

1° La dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du corps auquel il correspond ;

2° La durée du contrat ;

3° Le montant de la rémunération brute mensuelle ;

4° Le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur ;

5° Le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent;

6° Les obligations de l'agent à exécuter les tâches qui lui sont confiées et à suivre le dispositif de formation proposé ;

7° L'obligation de l'agent à se présenter à un concours du niveau de la catégorie A ou B, correspondant au poste occupé.

TITRE II : FORMATION DES AGENTS AU COURS DE LEUR CONTRAT.

Article 9

L'agent suit pendant son contrat une formation en alternance qui a pour objet de lui permettre de se présenter et de réussir un concours correspondant au niveau du poste occupé.

La formation peut être suivie dans un organisme qui assure la préparation aux concours. Elle peut également être complétée ou assurée dans sa totalité par des stages et des actions de formation organisées par l'administration d'emploi. Toute formation suivie donne lieu à une attestation de présence de l'agent. La durée totale de cette formation ne peut pas être inférieure à dix pour cent de la durée totale du contrat.

Article 10

Pour chaque agent recruté en application du présent décret, l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter désigne un agent du service d'affectation en qualité de tuteur. Ce tuteur doit être volontaire et justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum. Le tuteur assure notamment la liaison avec l'organisme ou le service chargé de dispenser la formation prévue au contrat.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat, au titre du présent décret ou à un autre titre, à l'égard de plus de deux agents. Dans l'exercice de ces fonctions, le tuteur ne peut exercer en qualité de maître d'apprentissage si le nombre total d'agents dont il assure le tutorat ou la responsabilité de maître d'apprentissage est supérieur à deux.

A tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement.

TITRE III : MODALITES DE GESTION DES AGENTS AU COURS DE LEUR CONTRAT.

Article 11

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service dans lequel il est affecté. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif.

Article 12

Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Au cours de cette période il peut être librement mis fin au contrat par l'administration, sans indemnité ni préavis, ou par l'agent, sans préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre de l'administration indique les motifs de la fin du contrat.

Au terme de la période d'essai, l'administration vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation avec le programme de formation. S'il est constaté une affectation inadéquate, un avenant au contrat, mentionnant les mesures prises pour y remédier, est établi.

Article 13

Postérieurement à la période d'essai et après avis du tuteur, l'autorité ayant procédé au recrutement peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat ou de faute disciplinaire.

Article 14

Un rapport présentant le bilan des recrutements opérés en application du présent décret est présenté tous les deux ans au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Article 15

La ministre de la fonction publique est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le

Par le Premier ministre,

Bernard CAZENEUVE

La ministre de la fonction publique,

Annick GIRARDIN

Le ministre des affaires étrangères et du développement international,

Jean-Marc AYRAULT

La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer,
Chargée des relations internationales sur le climat,

Ségolène ROYAL

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur
et de la recherche,

Najat VALLAUD-BELKACEM

Le ministre de l’économie et des finances,

Michel SAPIN

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Marisol TOURAINE

Le ministre de la défense,

Jean-Yves LE DRIAN

Le garde des sceaux, ministre de la justice,

Jean-Jacques URVOAS

La ministre du travail, de l’emploi,
de la formation professionnelle et du dialogue social,

Myriam EL KHOMRI

Le ministre de l’intérieur,

Bruno LE ROUX

Le ministre de l’agriculture, de l’agroalimentaire et de la forêt,
Porte-parole du Gouvernement,

Stéphane LE FOLL

La ministre de la culture et de la communication,

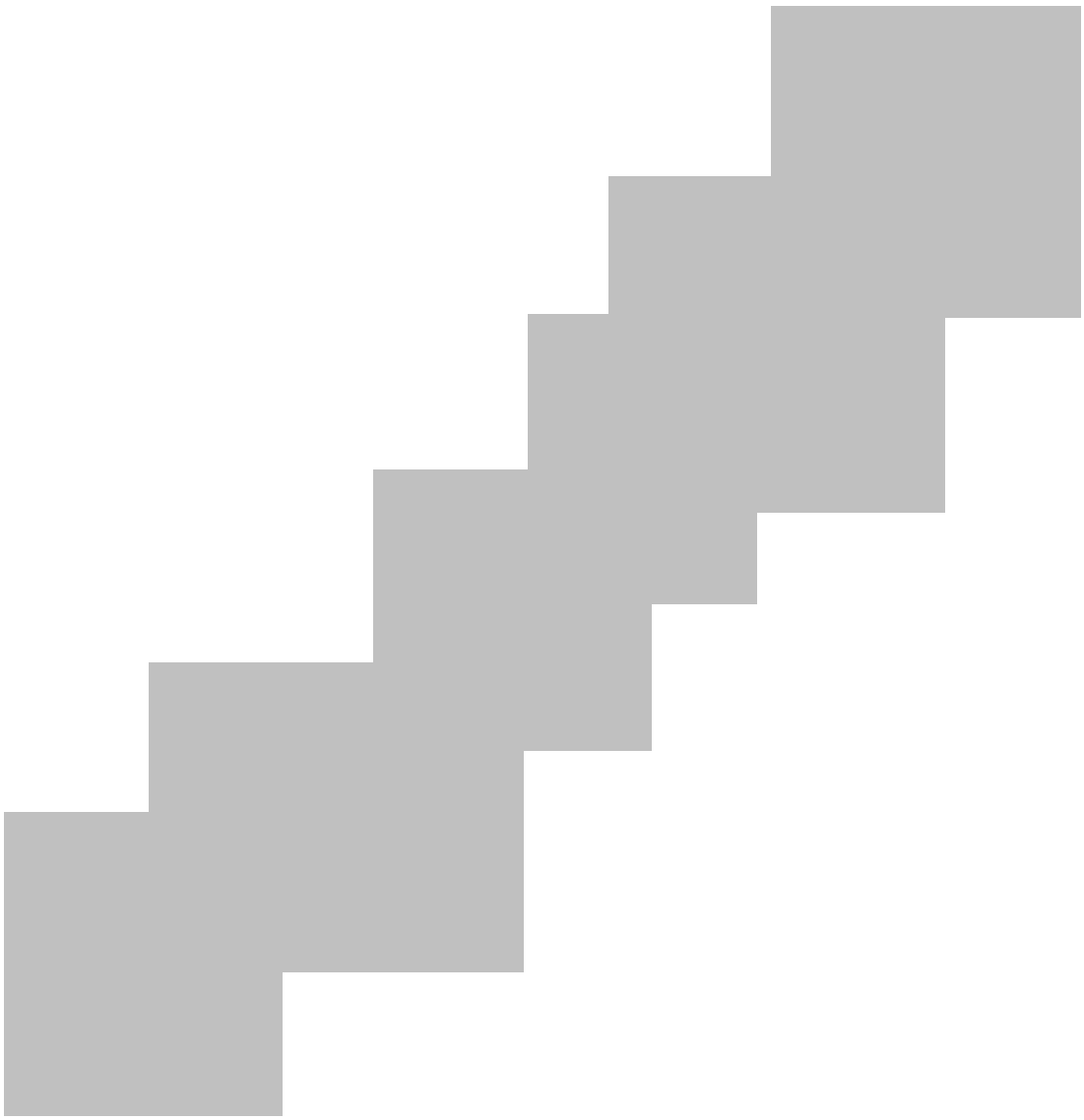
Audrey AZOULAY

Le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports,

Patrick KANNER

La ministre des outre-mer,

Ericka BAREIGTS



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Décret n° 2017- du

Modifiant les décrets n°2005-902, n°2005-904 et n°2005-900 du 2 août 2005 pris pour l'application des articles 22 bis, 38 bis et 32-2 respectivement des lois n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, n°81-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et, n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

NOR : RDFF17 D

Publics concernés *: administrations de l'État, services déconcentrés en dépendant et établissements publics de l'État, collectivités territoriales et leurs établissements publics et établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.*

Objet *: recrutement dans la fonction publique de l'Etat, dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.*

Entrée en vigueur *: le présent décret entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit sa publication.*

Notice : *l'article 162 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a modifié les articles 22 bis, 38 bis et 32-2 respectivement des lois n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière en portant à vingt-huit ans au plus l'âge des bénéficiaires du dispositif dénommé parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat et en ouvrant l'accès à ce parcours aux personnes de quarante-cinq ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. Par ailleurs, le nombre de postes offerts au recrutement par cette voie est fixé à vingt pour cent des postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours mentionné respectivement au c de l'article 22 de la loi du 11 janvier 1984, à l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et au c de l'article 32 de la loi n°86-33 du janvier 1986.*

Références *: Le présent décret peut être consulté sur le site Legifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions

statutaires relatives à la fonction publique de l'État, notamment son article 22 bis, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 38 bis et la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statuaires relatives à la fonction publique hospitalière, notamment son article 32-2 ;

Vu le décret n°2005-900 du 2 août 2005 modifié pris pour l'application de l'article 32-2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n°2005-902 du 2 août 2005 modifié pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°2005-904 du 2 août 2005 modifié pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du …. ;

Vu l'avis du Conseil national de l'évaluation des normes en date du ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

CHAPITRE 1ER

Dispositions modifiant le décret n°2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Article 1

Le décret n°2005-902 du 2 août 2005 susvisé est modifié conformément aux articles 1 à 14.

Article 2

A l'article 1er, les mots : « jeunes gens » sont remplacés par les mots : « personnes ».

Article 3

L'article 2 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « jeunes gens » et le mot : « recrutés » sont remplacés par le mot : « personnes » et par le mot : « recrutées » ;

2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date d'effet du contrat. » ;

3° Au deuxième alinéa, les mots : « jeunes gens » et les mots : « ils sont recrutés » sont remplacés par le mot : « personnes » et par les mots : « elles sont recrutées » ;

4° Au troisième alinéa, après le mot : « pourvus » sont insérés les mots : « en application des dispositions de l'article 22 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée » ;

5° Au quatrième alinéa, les mots : « jeunes gens mentionnés » et le mot : « titularisés » sont remplacés par les mots : « personnes mentionnées » et par le mot : « titularisées ».

Article 4

Le premier alinéa de l'article 3 est ainsi modifié :

1° Après les mots « X et » est ajouté le mot « XI » ;

2° Les mots : « articles 5, 6, 7, 8, 9, 11 et 13 » sont remplacés par les mots : « articles 1-4, 5 à 9, 11, 37, 44-1, 45-3 à 46 et 48 ».

Article 5

L'article 6 est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au a) du 3°, le mot : « télématiques » est remplacé par le mot : « internet » et les mots : « ainsi que sur le système télématique géré par les services du Premier ministre » sont supprimés ;

2° Au b) du 3°, le mot : « télématiques » est remplacé par le mot : « internet » et les mots : « ainsi que sur le système télématique géré par les services du Premier ministre » sont supprimés

Article 6

A l'article 7, après le mot : « recevables » sont insérés les mots : « à l'autorité organisatrice du recrutement qui procède à la transmission des dossiers des candidats ».

Article 7

La première phrase du troisième alinéa de l'article 11 est remplacée par les deux phrases suivantes :

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat, au titre du présent décret ou à un autre titre, à l'égard de plus de deux agents. Dans l'exercice de ces fonctions, le tuteur ne peut exercer en qualité de maître d'apprentissage si le nombre total d'agents dont il assure le tutorat ou la responsabilité de maître d'apprentissage est supérieur à deux».

Article 8

Au premier alinéa de l'article 12, les mots : « accusé de réception » sont remplacés par les mots : « avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ».

Article 9

Au premier alinéa de l'article 13, après le mot : « formation » le mot : « et » est remplacé par le mot : « ou ».

Article 10

A l'article 14, les mots : « accusé de réception » sont remplacés par les mots : « avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ».

Article 11

A l'article 16, les mots : « accusé de réception » sont remplacés par les mots : « avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ».

Article 12

Les articles 17 et 18 sont abrogés.

Article 13

Aux articles 19 et 20, les mots : « L. 351-12 » sont remplacés par les mots : « L. 5424-1 à L.5424-5 ».

Article 14

Le pourcentage de nombre de postes offerts au recrutement par la voie prévue à l'article 22 bis de la loi du 11 janvier 1984 s'apprécie sur une année civile.

CHAPITRE 2

Dispositions modifiant le décret n°2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 15

Le décret n°2005-904 du 2 août 2005 susvisé est modifié conformément aux articles 15 à 25.

Article 16

A l'article 1er, les mots : « jeunes gens mentionnés » sont remplacés par les mots : « personnes mentionnées ».

Article 17

L'article 2 du même décret est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au premier alinéa, les mots : « jeunes gens mentionnés » et le mot : « recrutés » sont remplacés par les mots : « personnes mentionnées » et par le mot : « recrutées » ;

2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date d'effet du contrat. » ;

3° Au deuxième alinéa, les mots : « jeunes gens » sont remplacés par le mot : « personnes » ;

4° Au troisième alinéa, les mots : « jeunes gens mentionnés » et le mot : « titularisés » sont remplacés par les mots : « personnes mentionnées » et par le mot : « titularisées »;

Article 18

Au premier alinéa de l'article 3 du même décret, les mots : « articles 4, 6, 8, 38 à 42-2 » sont remplacés par les mots : « articles 1-2, 4, 6, 38, 39 à 40 ».

Article 19

Au 3° de l'article 6, les mots : « dans au moins un quotidien d'information générale à diffusion régionale » et les mots : « par voie électronique sur les sites internet des autorités organisatrices du recrutement » ;

Article 20

La première phrase du troisième alinéa de l'article 11 est remplacée par les deux phrases suivantes :

« Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat, au titre du présent décret ou à un autre titre, à l'égard de plus de deux agents. Dans l'exercice de ces fonctions, le tuteur ne peut

exercer en qualité de maître d'apprentissage si le nombre total d'agents dont il assure le tutorat ou la responsabilité de maître d'apprentissage est supérieur à deux. »

Article 21

Au premier alinéa de l'article 12 du même décret, après le mot : « réception » sont insérés les mots : « ou par lettre remise en main propre contre décharge ».

Article 22

Aux articles 14 et 16 du même décret, après le mot : « réception » sont insérés les mots : « ou par lettre remise en main propre contre décharge ».

Article 23

Les articles 17 et 18 sont abrogés.

Article 24

Aux articles 19 et 20 du même décret, les mots : « L.351-12 » sont remplacés par les mots : « L.5424-1 à L.5424-5 ».

Article 25

Le pourcentage de nombre de postes offerts au recrutement par la voie prévue à l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 s'apprécie sur une année civile.

CHAPITRE 3

Dispositions modifiant le décret n°2005-900 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 32-2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Article 25

Le décret n°2005-900 du 2 août 2005 susvisé est modifié conformément aux articles 25 à X.

Article 26

A l'article 1er du décret, les mots : « jeunes gens » sont remplacés par les mots : « personnes ».

Article 27

L'article 2 est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au premier alinéa, les mots : « jeunes gens » et le mot : « recrutés » sont remplacés par le mot : « personnes » et par le mot : « recrutées » ;

2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date d'effet du contrat. » ;

3° Au deuxième alinéa, les mots : « jeunes gens mentionnés » sont remplacés par les mots : « personnes mentionnées » ;

Article X

[A COMPLETER]

Article X

Le pourcentage de nombre de postes offerts au recrutement par la voie prévue à l'article 32-2 de la loi du 9 janvier 1986 s'apprécie sur une année civile.

CHAPITRE 4

Dispositions finales

Article X

Les recrutements ouverts pour l'accès aux emplois visés par le présent décret, dont les arrêtés d'ouverture ont été publiés avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, se poursuivent jusqu'à leur terme, conformément aux règles définies pour leur organisation.

Article X

Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Article X

Le ministre des affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'économie et des finances, la ministre des affaires sociales et de la santé, la ministre de la défense, le garde des sceaux, ministre de la justice, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, la ministre de la culture et de la communication, la ministre de la fonction publique, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports et la ministre des outre-mer, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Par le Premier ministre,

Bernard CAZENEUVE

La ministre de la fonction publique,

Annick GIRARDIN

Le ministre des affaires étrangères et du développement international,

Jean-Marc AYRAULT

La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer,
Chargée des relations internationales sur le climat,

Ségolène ROYAL

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur
et de la recherche,

Najat VALLAUD-BELKACEM

Le ministre de l'économie et des finances,

Michel SAPIN

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Marisol TOURAINE

Le ministre de la défense,

Jean-Yves LE DRIAN

Le garde des sceaux, ministre de la justice,

Jean-Jacques URVOAS

La ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle et du dialogue social,

Myriam EL KHOMRI

Le ministre de l’intérieur,

Bruno LE ROUX

Le ministre de l’agriculture, de l’agroalimentaire et de la forêt,
Porte-parole du Gouvernement,

Stéphane LE FOLL

La ministre de la culture et de la communication,

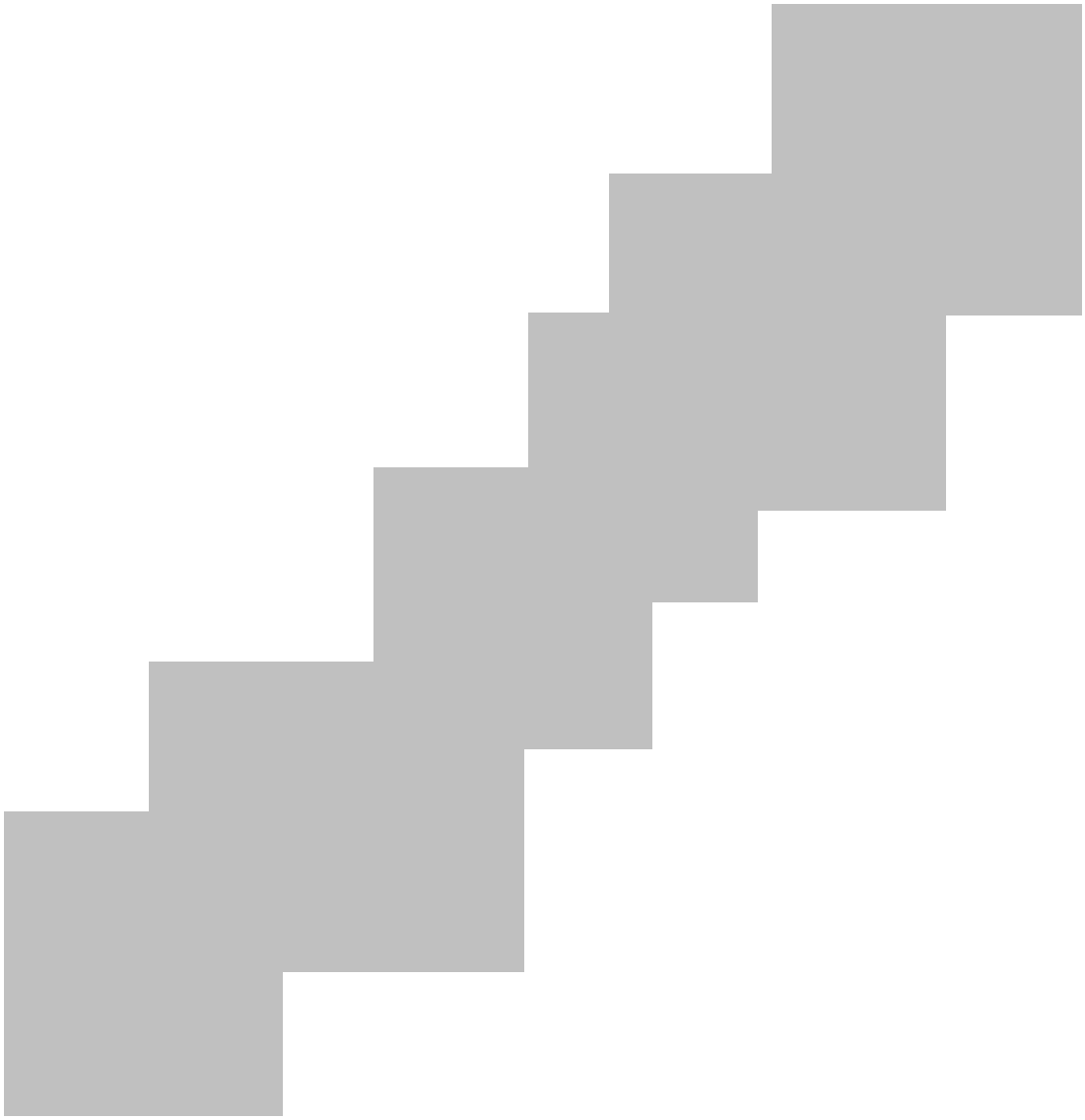
Audrey AZOULAY

Le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports,

Patrick KANNER

La ministre des outre-mer,

Ericka BAREIGTS



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Décret n° 2017- du

relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique.

NOR : RDFF17 D

Publics concernés *: administrations des trois versants de la fonction publique et personnes candidates à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique dans le cadre d'un recrutement par concours* externe, concours interne ou 3ème concours.

Objet *: collecte et conservation de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique.*

Entrée en vigueur *: le présent décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *le présent décret définit les modalités de collecte et la liste des données collectées par les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en application de l'article 16 bis de la loi du 13 juillet 1983 créé par l'article 161 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017. Il précise également les modalités de leur conservation.*

Références *: Le présent décret peut être consulté sur le site Legifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la fonction publique,

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 16 bis ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique ;

Vu le décret n° 82-103 du 22 janvier 1982 modifié relatif au répertoire des personnes physiques ;

Vu le décret n° 2009-318 du 20 mars 2009 relatif au Conseil national de l'information statistique, au comité du secret statistique et au comité du label de la statistique publique ;

Vu le décret n° 2016-1930 du 28 décembre 2016 portant simplification des formalités préalables relatives à des traitements à finalité statistique ou de recherche ;

Vu l'avis du Conseil national de l'information statistique en date du [26 avril 2017] ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du [11 avril 2017] ;

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et libertés en date du [xxx] ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du [xxx].

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Article 1er

Le service statistique ministériel du ministère en charge de la fonction publique est chargé de l'organisation de la collecte de données à caractère personnel relatives à la formation, à l'environnement social et professionnel et au processus de sélection des personnes candidates au recrutement dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique.

Les données dénommées « Base concours » ont pour finalités la production d'études et de statistiques anonymes ainsi que la réalisation de travaux de recherche sur l'accès à la fonction publique.

Article 2

Entrent dans le champ d'application de cette collecte les recrutements prévus à l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, à l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et à l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Article 3

Les autorités organisatrices des recrutements mentionnés à l'article 2 sont tenues de collecter auprès des candidats les informations mentionnées aux articles 4 et 5.

Ces mêmes autorités sont responsables de la mise en œuvre des mesures de sécurité destinées à garantir la confidentialité des données à caractère personnel.

Article 4

Sont recueillies auprès des candidats des données d'identification et des données relatives à la formation et à l'environnement social et professionnel.

1) Les données d'identification du candidat inscrit sont :

a. Les nom de famille, nom d'usage et prénoms ;
b. Le sexe ;
c. La date et le lieu de naissance ;
d. La nationalité de naissance ;
e. Le cas échéant, l'autre nationalité ;
f. L'adresse du domicile.

2) Les caractéristiques sociodémographiques du candidat sont :

a. Le niveau de diplôme ;
b. La nature (ou l'objet) du diplôme ;
c. Le cas échéant, la nature (ou l'objet) du deuxième diplôme requis par des dispositions réglementaires ;
d. La situation de famille ;
e. La situation professionnelle ;
f. Le nombre d'enfants ;
g. La situation de handicap ;
h. La catégorie socioprofessionnelle principale de chacun des deux parents ou tuteurs actuelle ou de sa dernière situation professionnelle ;
i. L'appartenance de chacun des deux parents ou tuteurs à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique ;
j. Le lieu de naissance de chacun des deux parents ou tuteurs ;
k. La nationalité de naissance de chacun des deux parents ou tuteurs.

Article 5

Outre les données mentionnées à l'article 4, les autorités organisatrices des recrutements transmettent au service statistique du ministère en charge de la fonction publique les données relatives aux modalités du recrutement et au processus de sélection précisées par l'arrêté prévu à l'article 7.

Article 6

L'autorité organisatrice du recrutement transmet dans un délai de six mois au plus tard après la publication de la liste des personnes admises, les données mentionnées aux articles 4 et 5 au service statistique du ministère en charge de la fonction publique qui en accuse réception.

Elle est responsable de la mise en œuvre des mesures de sécurité destinées à garantir la confidentialité et l'intégrité de la conservation, et des transmissions des données.

Dès validation des données par le service statistique du ministère en charge de la fonction publique, elle est tenue de détruire les données non nécessaires à la gestion des personnes recrutées.

Article 7

Les données, le caractère obligatoire ou facultatif de leur renseignement pour celles non nécessaires directement à la gestion du recrutement et les modalités de leur transmission au service statistique du ministère en charge de la fonction publique sont précisés par un arrêté du ministre en charge de la fonction publique.

Article 8

Le service statistique du ministère en charge de la fonction publique est responsable de la mise en œuvre des mesures de sécurité destinées à garantir la confidentialité et l'intégrité de la conservation, de la sauvegarde et des transmissions des données à caractère personnel de la « Base concours ».

Article 9

Des enquêtes quantitatives ou qualitatives complémentaires à la présente collecte peuvent être mises en œuvre auprès des personnes candidates aux recrutements mentionnés à l'article 2 dans le respect des finalités mentionnées à l'article 1er. Ces enquêtes font l'objet de formalités préalables obligatoires auprès de la Commission nationale informatique et liberté ainsi qu'auprès du Conseil national de l'information statistique.

Article 10

Le service statistique du ministère en charge de la fonction publique transmet :

- les données collectées sur les recrutements de la fonction publique territoriale au service statistique du ministère en charge des collectivités territoriales,
- les données collectées sur les concours de la fonction publique hospitalière au service statistique du ministère en charge de la santé.

Les données individuelles non directement identifiantes peuvent être communiquées, dans les conditions prévues à l'article 17 du décret susvisé du 20 mars 2009, à des fins de statistique publique ou de recherche scientifique ou historique, après avis du comité du secret statistique.

Article 11

La collecte et les traitements des données listées aux articles 4 et 5 font l'objet des formalités préalables adéquates auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés prévues par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiée.

Article 12

Les données relatives à l'identité telles que les nom de famille, nom d'usage [et prénoms], date de naissance [et adresse] sont conservées par les services mentionnés à l’article 10 pendant cinq ans à l’issue de la publication de la liste des personnes admises au recrutement susmentionné.

Les données non directement nominatives sont conservées par les services mentionnés à l’article 10 pendant quinze ans à l’issue de la publication de la liste des personnes admises au recrutement susmentionné puis sont transmises aux Archives de France conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du patrimoine.

Par le Premier ministre,

Bernard CAZENEUVE

La ministre de la fonction publique,

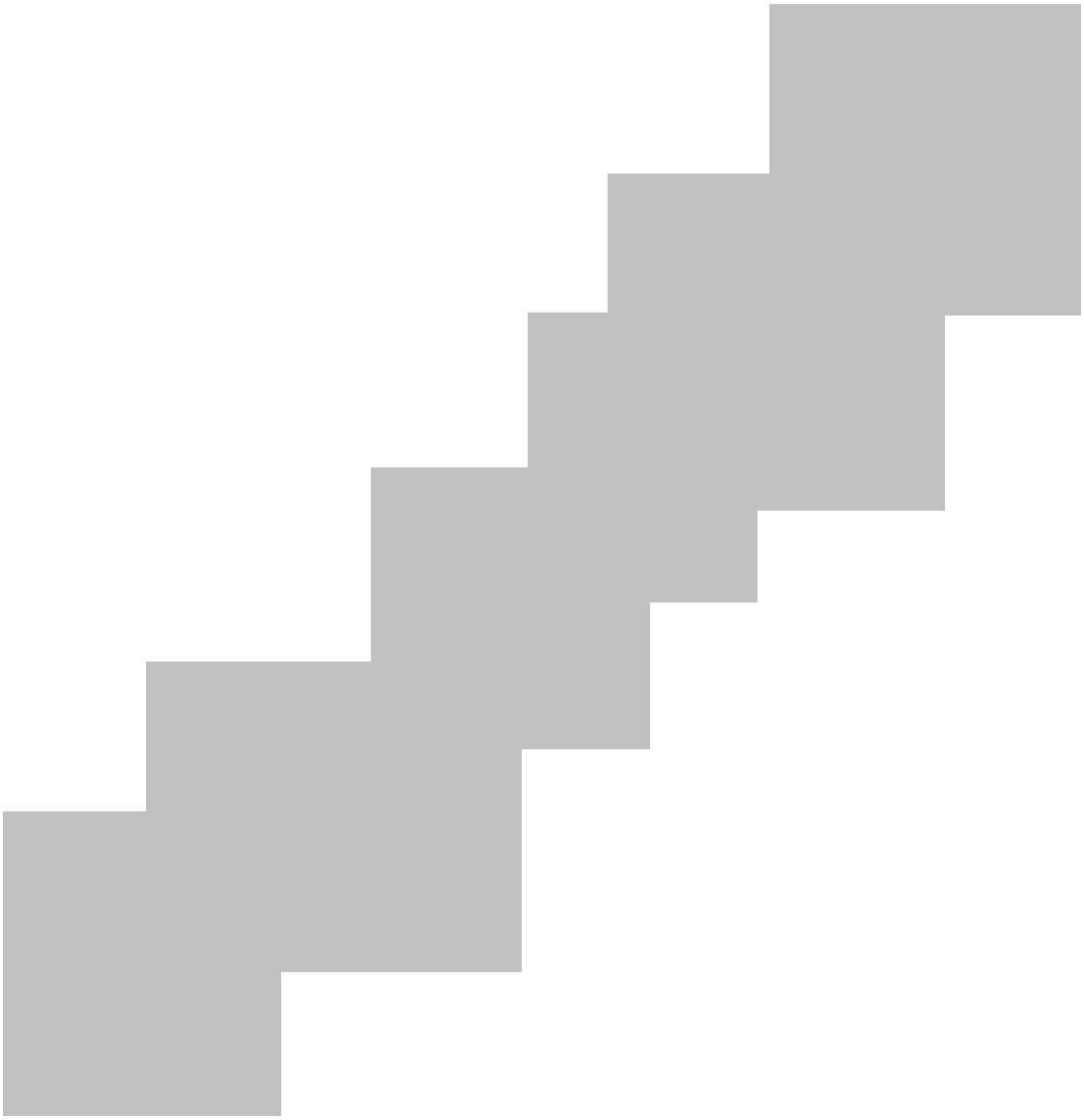
Annick GIRARDIN

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Marisol TOURAINE

Le ministre de l’intérieur,

Bruno LE ROUX



questionnaire « HoRHizons 2017 »

1. Contexte

1- Statut de la collectivité ou EPCI :

1bis – Statut du répondant

2- Quelle est la part des dépenses du personnel dans le budget global de fonctionnement (012- compte administratif 2016) ? exprimé :

Soit en ……..%

3- Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente ?

Stagnation	
Augmentation	
Réduction	
Ne sait pas	

4- Si évolution, celle-ci est-elle due en partie ou totalement aux conséquences ?

De nouvelles mesures statutaires et indemnitaires	
De la mise en œuvre de la réforme territoriale	
De transferts de compétences	
De modifications dans la gestion des services publics (réinternalisation d'un service, DSP ….)	
Autres ……	

5- La mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) a-t-il ~~déjà~~ fait l'objet d'une délibération ?

Oui	
Non	
Ne sait pas	

6- Votre collectivité est-elle affiliée à un Centre de gestion (CDG) ?

Oui obligatoirement	
Oui volontairement	
Oui adhérente au socle	
Ne sait pas	

7- Quels services facultatifs du centre de gestion utilisez-vous ?

Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité
41 quai d'Orsay/75343 Paris cedex 07/ tél. 01 44 18 14 14/ fax 01 44 18 14 15/ www.amf.asso.fr

Remplacement	
Gestion des paies	
Accompagnement à la fiabilisation des dossiers retraite	
Médecine préventive	
Psychologue du travail, ergonome ….	
Prévention des risques professionnels	
Mise à disposition d'assistants sociaux	
Conseil en organisation et gestion des ressources humaines	
Contrat groupe d'assurance statutaire	
Convention de participation en matière de protection sociale	
Groupement de commande	
Action sociale	
Archives	
Conseil juridique	
Assistance informatique et numérique	
Calcul des allocations chômage	

2. La mutualisation

8- Avez-vous été concerné par un transfert de personnel du fait de l'application de la loi NOTRe ?

Oui	
Non	
Ne sait pas	

9- Dans quel type de réorganisation territoriale votre collectivité ou structure a-t-elle été engagée ?

Fusion	
Commune nouvelle	
Mutualisation	
Changement de statut (métropole, agglomération ….)	
Intégration dans une nouvelle structure	
Autre (transfert ou restitution de compétences, « défusion »…)	
Aucun	

10 Selon vous, quels sont ou seront les impacts les plus importants de ces réorganisations en matière de ressources humaines (par ordre de priorité)?

Les effectifs	
Le régime indemnitaire	
Les conditions de travail	
Le dialogue social	
La formation	
La mutualisation	
Autre impact …..	

3. La gestion des ressources humaines

Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité
41 quai d'Orsay/75343 Paris cedex 07/ tél. 01 44 18 14 14/ fax 01 44 18 14 15/ www.amf.asso.fr

11 La baisse des dotations a-t-elle ~~eu~~ un impact sur votre politique en matière de ressources humaines ?

Oui	
Non	
Ne sait pas	

12 Si oui, sur quels aspects ?

Le recrutement	
La rémunération	
Le nombre d'avancements et/ou de promotions	
L'ouverture des prestations sociales	
La gestion des contrats	
La pérennisation des emplois aidés	
Le temps de travail	
La formation	
Autres (précisez ….)……..	

13 En 2018, envisagez-vous de recruter?

Oui, certainement	
Oui, probablement	
Non, probablement pas	
Non, certainement pas	
Ne sait pas	

14 Si oui, comptez-vous recruter ?

Des emplois permanents (titulaires ou contractuels)	
Des emplois aidés (contrat d'avenir, apprentis, CAE …)	
Autres (précisez ….)	

15 Ces recrutements vont-ils être consécutifs à ….. ?

Un ou des remplacements dans le cadre d'un ou plusieurs départs	
Une ou plusieurs créations de poste (s)	
Les deux	
Autres (précisez ….)	

16 Dans quel champ de politiques publiques, cette (ou ces créations) de poste va (vont)-t-elle(elles) porter ?

Fonctions support (direction, affaires juridiques, ressources humaines, finances, informatique, communication…..)	
Aménagement et développement (politique de la ville, urbanisme, transports, environnement, action économique, emploi, Europe et	

Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité
41 quai d'Orsay/75343 Paris cedex 07/ tél. 01 44 18 14 14/ fax 01 44 18 14 15/ www.amf.asso.fr

international …	
Services techniques	
Sécurité	
Enfance, éducation, jeunesse	
Social	
Sport	
Culture	
Santé	
Autres (précisez ….)	

17 A l'avenir, pensez-vous remplacer ?

Tous les départs	
Un départ sur deux	
Un départ sur trois	
Deux départs sur trois	
Aucun départ	
Ne sait pas	

18 Si vous ne remplacez pas tous les départs, est-ce parce que ?

Vous supprimez des missions	
Vous réorganisez les services	
Vous déléguez la gestion	
Vous transférez la compétence à d'autres	
Vous avez informatisé les systèmes	
Vous avez d'autres raisons (précisez)	

19 Si vous remplacez un ou plusieurs départs, est-ce parce que ?

Vous développez l'offre de services (augmentation de la population …)	
Vous améliorez la qualité du service rendu à la population	
Vous faites évoluer le poste (temps de travail, qualification, statut différents…)	
Vous reprenez une compétence	
Vous reprenez la gestion d'un service	

20 Avez-vous passé une convention d'assurance chômage avec Pôle emploi pour l'indemnisation des agents contractuels ?

Oui	
Non	
Ne sait pas	

4. La gestion des compétences, métiers, formation

21 Quel pourcentage de la masse salariale avez-vous consacré à la formation de vos agents en 2016 (hors salaires et frais de déplacement) ?

0,9 % à 1%	
1 à 2%	
Plus de 2%	
Ne sait pas	

22 Quel est en 2016 et par agent, le nombre de jours consacré à la formation au sein de votre collectivité ?

Aucun jour	
Moins de 2 jours	
2 à moins de 5 jours	
5 jours et plus	
Ne sait pas	

5. Le handicap

23 Constatez-vous une augmentation des situations d'inaptitude dans votre collectivité ou structure ?

Oui	
Non	
Ne sait pas	

24 Des dispositifs de prévention de l'inaptitude ont-ils été mis en place ?

Oui	
Non	
Ne sait pas	

25 Constatez-vous une augmentation des demandes de retraite pour invalidité ?

Oui	
Non	
Ne sait pas	

Protection sociale

28 Avez-vous mis en place une protection sociale complémentaire ?

Oui par labellisation	
Oui par convention de participation	
Non, mais je compte le faire	
Non, et je ne compte pas le faire	
Ne sait pas	

29 Si oui, la protection sociale complémentaire porte sur :

Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité
41 quai d'Orsay/75343 Paris cedex 07/ tél. 01 44 18 14 14/ fax 01 44 18 14 15/ www.amf.asso.fr

La prévoyance	
La complémentaire santé	
La prévoyance et la complémentaire santé	
Ne sait pas	

Lutte contre les discriminations

30 Avez-vous mis en place des dispositifs de lutte contre les discriminations?

Si oui, dans quels champs	
Non	
Ne sait pas	

31 Quelles actions avez-vous mises en place pour favoriser l'égalité femme/homme ?

Respect de la parité dans les instances de direction	
Féminisation des fiches de poste	
Horaires de réunion	
Actions sur la rémunération	
Autres (précisez ….)	
Rien	

32 Rencontrez-vous avec certains agents des difficultés pour qu'ils respectent les règles de laïcité dans l'exercice de leurs fonctions ?

Oui	
Non	
Ne sait pas	

Le dialogue social

33 Pour quel dossier avez-vous saisi le CT/CHSCT depuis le 1er janvier 2017 ?

Accompagnement des réorganisations	
Prévention des risques psycho-sociaux	
Mise en place du télétravail	
Amélioration du document unique	
Mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP…)	
Bien-être au travail	
Autres (précisez …)	

34 Si vous avez mis en place un protocole d'accord avec les organisations syndicales, celui-ci concerne-t-il ?

Le temps de travail	
La rémunération	
Les congés	
Les moyens accordés aux organisations syndicales	
Autres (précisez …)	

Evolution des outils, des techniques et de la réglementation

35 Les agents de votre collectivité ou structure travaillent-ils sur la base de 1607 heures effectives (durée légale du travail à temps complet) sur une année ?

Oui	
Non	
Ne sait pas	

36 Possédez-vous un document recensant le nombre total de jours de congés, autorisations d'absence, RTT, jours du maire, ….. ?

Oui	
Non	
Ne sait pas	

37 Avez-vous engagé ou l'intention d'engager une démarche de modification des temps de travail ?

Oui	
Non	
Ne sait pas	

Votre avis

38 Ce questionnaire a-t-il abordé tous les thèmes RH qui vous intéressent ou vous préoccupent ?

Oui	
Non	

39 Si non Q 41, lesquels ?

……

Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité
41 quai d'Orsay/75343 Paris cedex 07/ tél. 01 44 18 14 14/ fax 01 44 18 14 15/ www.amf.asso.fr

Protocole d'accord du 28 mars 2017
relatif à l'assurance chômage

Préambule

L'assurance chômage est un régime paritaire d'assurance, obligatoire et contributif. En versant un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi, le régime joue un rôle fondamental pour les personnes, les entreprises, et, plus largement, pour le fonctionnement du marché du travail et donc pour l'économie française. C'est un stabilisateur économique et un amortisseur social.

Les années récentes de crise ont accentué le chômage des jeunes et des seniors, et le chômage de longue durée. Ce dernier est très hétérogène et concerne des personnes aux difficultés et trajectoires bien différentes : particulièrement des seniors, des personnes très éloignées de l'emploi, mais aussi nombre de personnes qui alternent sans cesse contrats courts et périodes de chômage. Ce sont ces personnes en « chômage récurrent » qui expliquent la place croissante et forte prise par les activités réduites ces dernières années, liée au raccourcissement très fort de la durée des contrats (CDD, dont le CDD d'usage et l'intérim) depuis le début des années 2000. Si les personnes en activité réduite peuvent être sécurisées par une indemnisation et trouver dans les contrats courts un sas vers l'emploi durable, elles risquent dans certains cas un enfermement durable dans la précarité.

La reprise économique est trop faible et incertaine pour faire baisser fortement le chômage. Si le régime était bénéficiaire en 2007 et 2008, les dernières années de crise se sont traduites par des déficits annuels importants (de 3,5 à 5 milliards) et au final un endettement aujourd'hui record. Le coût de cette dette est actuellement faible (près de 320 millions d'euros en 2016) mais son montant pourrait fortement augmenter avec une hausse des taux d'intérêt. La pérennité du régime d'assurance chômage est aujourd'hui remise en question par l'ampleur de sa dette, toujours plus importante : 30 milliards d'euros au 31 décembre 2016, possiblement 41 milliards d'euros à horizon fin 2019. Ce niveau d'endettement s'explique en partie par la conjoncture, et notamment la gravité de la crise économique traversée par le pays depuis 2008, mais également par un déficit structurel persistant. Ce déficit structurel, dû au fonctionnement-même du régime et aux charges que fait peser l'Etat sur l'assurance chômage, doit être résorbé afin de sécuriser l'existence de ce dispositif paritaire.

Dans la suite de la convention du 14 mai 2014, une réforme structurelle de l'assurance chômage doit en outre s'inscrire dans une réforme d'ampleur du marché du travail, visant à faciliter les créations d'emploi et à sécuriser les personnes et les entreprises, mais également à s'attacher à une répartition équitable des efforts à réaliser. Elle doit permettre de renforcer la sécurisation des parcours professionnels et de favoriser la reprise durable d'une activité professionnelle pour les

demandeurs d'emploi, en proposant des règles d'indemnisation équitables entre les allocataires, quelle que soit leur activité habituelle.

Ainsi, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

PARTIE I

Réformer structurellement l'assurance chômage pour la rendre plus équitable, plus juste et plus incitative à une reprise d'emploi rapide et durable

Rendre les règles d'indemnisation plus équitables et sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi par un accompagnement amélioré

L'observation statistique du nombre de contrats de moins d'un mois au cours des quinze dernières années met en exergue une certaine fragmentation des relations de travail. Les études présentées dans la phase de diagnostic confirment le rôle de l'indemnisation des activités réduites sur la structuration de l'emploi, en particulier dans certains secteurs d'activité. Les règles de cumul entre allocations et revenu d'une activité reprise ont été largement révisées dans la convention du 14 mai 2014 (suppression des seuils et nouveau calcul de l'indemnisation partielle) : ces nouvelles règles impliquent que toute période travaillée conduit à un revenu supérieur en fin de mois pour tous ceux qui reprennent un emploi. Néanmoins elles restent complexes et parfois inéquitables dans leurs modalités : elles peuvent notamment conduire à des situations où un bénéficiaire de l'assurance chômage qui alterne fréquemment courtes périodes d'emploi et périodes de chômage indemnisé gagne davantage qu'un salarié en CDI à temps plein rémunéré pourtant sur la même base salariale horaire.

En parallèle, l'observation statistique du nombre de contrats de moins d'un mois au cours des quinze dernières années met en exergue une certaine fragmentation des relations de travail, qui s'expliquent essentiellement par les contraintes économiques et opérationnelles des entreprises, à plus forte raison dans une période de crise.

Enfin, une réflexion sur les règles d'indemnisation est indissociable d'une réflexion sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi qui doit être encore amélioré, dans une logique de personnalisation et d'accélération des parcours, tout en réaffirmant un principe fort de droits et devoirs à respecter.

Article 1 – Modalités de calcul et de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Pour éviter les logiques d'optimisation, à la fois du côté employeur et salarié, et ainsi mettre fin aux situations rares où, à salaire horaire équivalent, une personne qui alterne courtes périodes de chômage et courtes périodes d'emploi touchent un revenu global supérieur à celui d'une personne en CDI à temps plein, il convient de renforcer un des principes fondamentaux de l'assurance chômage, à savoir le versement d'un revenu de remplacement, et non d'un revenu de complément.

Afin de lutter contre ces effets et réaffirmer la logique assurantielle du régime, la détermination du montant de l'allocation et de la durée de son versement se base sur les données inhérentes aux jours travaillés. A cet effet, les modalités de calcul et de versement de l'ARE sont modifiées selon les principes suivants qui seront déclinés dans la convention d'assurance chômage résultant du présent protocole :

1. **Condition minimale d'affiliation**

   Les conditions minimales d'affiliation sont fixées à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées.

   Par conséquent, l'annexe IV annexée au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 est supprimée.

2. **Calcul du salaire journalier de référence**

   Le salaire journalier de référence (SJR) est déterminé selon la formule suivante :

$$SJR = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours travaillés durant la période de référence de calcul}}$$

   Le salaire de référence est égal au total des rémunérations habituelles soumises à contributions d'assurance chômage comprises et afférentes à la période de référence de calcul (PRC) dont la définition reste inchangée.

3. **Calcul et versement de l'allocation journalière**

   Afin de prendre en compte le nombre de jours de travail de façon homogène quelle que soit la durée des contrats, le calcul de l'allocation et de sa durée tient compte des jours travaillés. Ceux-ci sont déterminés en fonction des jours couverts par une période d'emploi sans pouvoir dépasser 5 jours par semaine. La durée totale du droit est calculée sur la base du

principe « 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé ». Elle ne peut excéder 24 mois, sauf dans les cas prévus à l'article 6 du présent protocole d'accord.

Les modalités de détermination et de notification de l'allocation versée mensuellement sont adaptées pour tenir compte des principes fixés par le présent article, tout en maintenant un versement sur la base des jours calendaires.

Les modalités d'application et de calcul du différé spécifique d'indemnisation sont modifiées comme suit :

- le plafond de 180 jours est abaissé à 150 jours,

- la valeur du diviseur constant, égal à 90 selon les règles de la convention du 14 mai 2014, est indexé à l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale,

- le différé, tel que modifié au tiret précédent, est appliqué aux bénéficiaires de l'aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE).

La formule de calcul de l'allocation versée en cas de cumul avec un revenu d'activité est conservée, et le résultat est versé sur une base réelle.

Article 2 – Incitation sectorielle de modération du recours aux contrats de travail très courts

2.1 Régulations de branches

L'intensification du recours aux contrats de travail très courts s'observe notamment dans des secteurs en tension (dans lesquels l'offre d'emploi est plus importante que la demande), créateurs d'emplois, et pour lesquels ces formes de contrats répondent, dans le cadre actuel de la réglementation du travail, à des contraintes économiques et opérationnelles fortes.

Une analyse poussée de la fragmentation des relations de travail montre qu'elle se manifeste de deux façons :

- par une accentuation du phénomène de réembauche d'un même salarié par le même employeur,

- par la rotation de salariés sur un même poste.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans les secteurs les plus concernés ouvrent des négociations afin d'identifier les raisons de recours aux contrats courts dans un diagnostic très complet et des solutions en matière de conditions et d'organisation du travail dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels. Dans ce cadre, elles définissent des mesures de régulation du recours aux CDD d'usage en tant que de besoin.

2.2 Contribution exceptionnelle temporaire

Une contribution exceptionnelle temporaire à la charge de l'ensemble des employeurs est mise en place pour la durée de validité du présent protocole d'accord, telle que précisée en son article 12, et pour une durée maximale de 36 mois. Cette contribution s'applique à l'ensemble des contrats de travail.

A chaque bilan du comité de pilotage prévu par l'article 11 du présent protocole d'accord, et compte tenu de l'avancée des discussions visées au paragraphe 2.1 de l'article 2, les parties signataires pourront décider de l'abrogation de cette contribution exceptionnelle.

L'assiette de calcul de cette contribution exceptionnelle est identique à celle utilisée pour la contribution générale à l'assurance chômage.

Son taux est fixé à 0,05%.

Les modulations du taux de contribution prévues au a) de l'article 4 et l'exonération de contribution prévue au b) du même article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés sont supprimées selon les modalités suivantes :

- les modulations du taux de contribution pour les contrats à durée déterminée, à l'exception de celles concernant les contrats à durée déterminée d'usage, et l'exonération prévue au b) de l'article 4 du 11 janvier 2013 sont supprimées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord,

- la modulation du taux de contribution pour les contrats à durée déterminée d'usage est supprimée 18 mois après la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord, sauf décision contraire du comité de pilotage visé à l'article 11.

Article 3 – Amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

L'efficacité des règles d'indemnisation est indissociable de la qualité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi : les réformes récentes des modalités d'accompagnement, portées par les équipes et la gouvernance de l'opérateur national du service public de l'emploi, Pôle Emploi, ont constitué des avancées notables.

Néanmoins, le délai d'entrée en formation est parfois encore long pour sécuriser les parcours et accompagner vers l'emploi durable.

Les parties signataires du présent protocole d'accord souhaitent par conséquent interpeller l'Etat et Pôle emploi sur la nécessité d'agir rapidement sur la réduction du délai moyen d'entrée en formation : les parties signataires du présent protocole d'accord s'engagent dans le cadre du renouvellement de la convention tripartite Etat – UNEDIC – Pôle emploi du 18 décembre 2014 à intégrer un objectif stratégique de 4 mois maximum en termes de délai moyen d'entrée en formation après la notification du droit.

Article 4 – Amélioration opérationnelle des dispositifs d'incitation à la création ou reprise d'entreprise

Les modalités de cumul de l'allocation d'assurance chômage avec un revenu d'activité non salariée, dans leur application opérationnelle, conduise parfois à des situations complexes dans lesquelles les demandeurs d'emploi créateurs / repreneurs d'entreprise sont confrontés à des régularisations, portant sur des montants importants, pouvant porter atteinte à la viabilité économique de leur activité.

Afin d'inciter le reclassement des allocataires ayant un projet de reprise ou création d'entreprise et de limiter les situations de régularisation, sources de trop-perçus, notamment pour les allocataires ayant les montants d'allocation les plus faibles, les modalités de cumul de l'allocation avec le revenu issu d'une activité professionnelle non salariée sont modifiées comme suit :

- lorsque l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise peut déterminer les rémunérations professionnelles tirées de son activité non salariée (dirigeants de sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés, auto-entrepreneurs) et les déclarent lors de l'actualisation mensuelle de sa situation, le nombre de jours indemnisables, résultant de l'application des règles de cumul d'une activité avec l'ARE, est affecté d'un coefficient égal à 0,8.

Conformément aux règles applicables en cas de reprise d'une activité salariée, le calcul définitif de l'allocation effectivement due est établi sur la base des justificatifs des rémunérations professionnelles déclarées au titre des assurances sociales.

A défaut de transmission des justificatifs, il est procédé à la récupération complète des sommes avancées,

- lorsque l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise ne peut déterminer les rémunérations professionnelles tirées de son activité non salariée selon une périodicité mensuelle (travailleurs indépendants), l'allocation versée au cours du mois considéré correspond à 70% de l'allocation mensuelle normalement due en l'absence de reprise d'activité professionnelle non salariée.

  Une régularisation est effectuée sur la base des rémunérations professionnelles définitives, dûment justifiées.

Mieux adapter l'indemnisation à la situation effective du marché du travail

La difficulté à retrouver un emploi est dépendante de la conjoncture économique et de la réalité du marché du travail. Le besoin d'assurance des salariés contre le risque de la perte et de la privation d'emploi varie en fonction de plusieurs facteurs, dont la conjoncture socio-économique du pays et l'âge de la personne. L'assurance chômage doit donc être en mesure d'adapter ses règles selon l'évolution de ces facteurs afin de mieux sécuriser les personnes dans les périodes de chômage.

Article 5 – Groupe de travail relatif à l'adaptation de l'assurance chômage à la conjoncture socio-économique et au développement des nouvelles formes d'emploi

Les transformations de l'emploi et du marché du travail, ainsi que la variabilité de la conjoncture économique nécessitent une veille permanente quant à la pertinence, l'équité, la soutenabilité et le coût pour les salariés et les entreprises du régime d'indemnisation du chômage. Cela implique de faire évoluer ses règles, dans le respect de la nature intrinsèque du régime : une assurance sociale visant à maintenir un niveau de revenu en lien avec le niveau du revenu perdu et un accompagnement incitatif à la reprise durable d'une activité.

Les parties signataires du présent protocole d'accord s'engagent à mettre en place un groupe de travail afin de formuler des propositions en vue de la négociation de la convention d'assurance chômage qui succèdera à celle visée par le présent protocole d'accord.

Ces propositions porteront notamment sur les sujets suivants :

- les principes structurels de l'assurance chômage : les modalités d'indemnisation et de contribution, pour renforcer le caractère contra-cyclique de l'assurance chômage, ainsi que l'articulation entre la dimension solidarité et la dimension assurantielle du régime,

- l'opportunité d'instaurer le versement d'aides à la mobilité en cas de reprise durable d'emploi, à l'instar de ce qui existe dans le cadre de l'ARCE pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise ;

- l'analyse de la condition de chômage involontaire, notamment en cas de rupture de la période d'essai ;

- des évolutions des formes de relations de travail : ce groupe de travail cherchera, en s'appuyant sur les travaux des services de l'Unédic qui pourront faire appel à d'autres organismes, à caractériser les situations, les parcours et les activités connexes de ces nouveaux travailleurs indépendants. Il identifiera l'impact du développement de ces formes d'emploi sur le régime d'assurance chômage, et, le cas échéant, les évolutions de la réglementation à envisager. Plus globalement, il pourra faire des propositions relatives aux modalités d'indemnisation des demandeurs d'emploi qui créent ou reprennent une entreprise.

Article 6 – Sécurisation de la situation des « séniors » face au risque chômage

L'âge d'entrée dans la « filière séniors », aujourd'hui fixé à 50 ans, ne correspond plus à la réalité du marché du travail : le taux de chômage constaté parmi les personnes âgés de 50 ans et plus était ainsi de 6,9% au 4ème trimestre 2016, contre 10% pour l'ensemble de la population française[1].

Une personne de plus de 50 ans a moins de probabilités que le reste de la population d'être au chômage, mais lorsqu'elle l'est, elle a plus de probabilités d'y rester longtemps : il faut donc faire en sorte qu'un allocataire de 50 ans et plus soit mieux armé pour retrouver sa place dans un marché du travail en constante évolution, sans que la filière séniors puisse être utilisée comme une solution de facilité, apparemment sécurisante à courte terme mais très dangereuse à moyen terme pour les personnes.

Afin de permettre aux personnes de 50 ans et plus d'acquérir les compétences requises, notamment dans le cadre d'une reconversion, et d'offrir une couverture adaptée au risque tout en étant

[1] Publication INSEE en date du 16 février 2017, France entière (hors Mayotte).

cohérentes avec les récentes réformes des régimes de retraites, ainsi qu'avec les règles de maintien des allocations jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite à taux plein, les dispositions spécifiques visant les personnes de 50 ans et plus sont modifiées comme suit :

- pour les personnes âgées de 50 à 52 ans à la date de fin de leur contrat de travail :

    - la durée d'indemnisation maximale est identique à celle prévue pour les personnes relevant du régime de droit commun, soit 24 mois (soit 522 jours indemnisables) ;

    - lorsque l'allocataire mobilise son CPF au cours de son indemnisation, celui-ci est abondé des heures complémentaires nécessaires au projet de formation identifié, dans la limite de 500 heures : ces heures sont mentionnées sur le CPF de l'allocataire ;

- pour les personnes âgées de 53 à 54 ans à la date de fin de leur contrat de travail :

    - la durée d'indemnisation maximale est de 30 mois (soit 653 jours indemnisables), et la durée de la période de référence d'affiliation est de 36 mois ;

    - lorsque l'allocataire mobilise son CPF au cours de son indemnisation, celui-ci est abondé des heures complémentaires nécessaires au projet de formation identifié, dans la limite de 500 heures : ces heures sont mentionnées sur le CPF de l'allocataire ;

    - en cas de formation, la période de versement de son allocation de retour à l'emploi formation (AREF) vient s'ajouter à la durée maximale d'indemnisation, dans une limite de 6 mois supplémentaires (soit 131 jours indemnisables) ;

- pour les personnes âgées de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail : la durée d'indemnisation maximale est de 36 mois (soit 783 jours indemnisables), et la durée de la période de référence d'affiliation est maintenue à 36 mois.

Le dispositif d'abondement du CPF doit permettre la prise en charge du parcours personnalisé. L'accompagnement s'effectue dans le cadre du CEP.

L'abondement de 500h est mentionné dans le CPF de l'allocataire. Chaque demandeur d'emploi ne peut bénéficier que d'un abondement de 500h durant son parcours professionnel dans le cadre de ce dispositif.

Conformément aux textes en vigueur, il appartient aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel d'élaborer le cadre d'intervention du FPSPP. Il est convenu que le fonds assure directement le financement du dispositif dans le cadre de l'accord d'affectation des ressources conclu pour 2017 et pour la mise en œuvre de l'abondement complémentaire spécifique au CPF mobilisé par les demandeurs d'emploi dont l'âge est supérieur ou égal à 50 ans et strictement inférieur à 55 ans.

Dans ce cadre, lorsque l'allocataire mobilise son CPF en période de chômage, celui-ci est abondé des heures mentionnées sur son compte et nécessaires à son projet de formation identifié dans la limite de 500 heures complémentaires.

A l'issue de l'évaluation prévue à l'article 11, les partenaires sociaux décident des conditions de mise en œuvre de l'abondement complémentaire spécifique au CPF mobilisé par les demandeurs d'emploi dont l'âge est supérieur ou égal à 50 ans et strictement inférieur à 55 ans.

PARTIE II

Permettre le désendettement de l'assurance chômage en demandant à l'Etat de prendre ses responsabilités dans le financement des charges de solidarité pesant sur le régime

D'une part, la dette de l'assurance chômage est incluse dans le périmètre d'appréciation de la dette publique au sens du traité de Maastricht, et, d'autre part, les décisions de l'Etat peuvent faire peser des charges supplémentaires sur le régime (on peut citer par exemple le financement du service public de l'emploi, etc.).

Cette situation, ainsi que celles exposées dans les articles 7 à10 de la présente partie doit faire l'objet d'une discussion avec l'Etat afin de déterminer conjointement les mesures adéquates : chacun doit ainsi assumer sa part de responsabilité dans le déficit structurel et la dette cumulée de l'assurance chômage, dans le respect des prérogatives respectives de l'Etat et des partenaires sociaux gestionnaires du régime.

Une fois ces discussions abouties et le présent accord entré en vigueur, les partenaires sociaux conformément à l'article 5 examineront les modalités de fonctionnement contra cycliques de nature à maintenir durablement l'équilibre financier du régime, et à ne plus utiliser la garantie de l'Etat sur le financement de la dette de l'assurance chômage. Le cas échéant, ils ouvriront une concertation avec les pouvoirs publics en ce sens.

Article 7 – Révision du mécanisme de calcul de la contribution au budget de Pôle emploi

Les dispositions de l'article L. 5422-24 du code du travail prévoient qu'une part, ne pouvant être inférieure à 10%, des contributions des employeurs et des salariés au régime d'assurance chômage est versée comme contribution globale aux sections « fonctionnement et investissement » et « intervention » du budget de Pôle emploi.

S'il est légitime et souhaitable que l'assurance chômage participe au financement de l'opérateur national en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, le niveau de la contribution a fortement augmenté depuis le début des années 2000, et notamment depuis la création de Pôle emploi en 2008 : l'assurance chômage finance aujourd'hui près des deux tiers du budget de l'opérateur national du service public de l'emploi, contre environ 10% en 2001. En parallèle, la contribution de l'Etat représentait près de 80% du budget de l'opérateur en 2001, contre moins d'un tiers aujourd'hui. Cette augmentation à la charge de l'assurance chômage pèse fortement sur la situation financière du régime.

De plus, la contribution versée annuellement par l'assurance chômage à Pôle emploi est amenée à varier proportionnellement au niveau de la masse salariale des affiliés au régime : cela revient à augmenter les moyens de l'opérateur national du service public de l'emploi alors que la situation économique s'améliore et que le nombre de demandeurs d'emploi diminue.

Les parties signataires du présent protocole d'accord demandent formellement l'ouverture d'une concertation avec l'Etat, d'ici la fin de l'année 2017, afin de revoir le mécanisme de calcul de la contribution de l'assurance chômage au budget de Pôle emploi selon les principes suivants :

- à l'occasion de la renégociation de chaque convention tripartite, une trajectoire budgétaire est fixée à Pôle emploi, en fonction notamment des perspectives économiques, des objectifs définis – en prenant notamment en compte l'exigence d'accompagnement global – et des résultats précédemment obtenus ;

- les contributions de l'Etat et de l'Unédic doivent se faire à parité.

Les administrateurs représentant les organisations signataires du présent protocole d'accord siégeant au Conseil d'administration de Pôle emploi et au Conseil d'administration de l'Unédic prendront les dispositions nécessaires en ce sens.

Article 8 – Révision des modalités de coordination des prestations de chômage pour les travailleurs transfrontaliers

Les dispositions du règlement CE n° 883/2004 prévoient les modalités de coordination des régimes de sécurité sociale et d'assurance chômage entre pays de l'UE, de l'EEE, et avec la Suisse, dans le but de favoriser la mobilité des travailleurs en Europe et la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Néanmoins, un déséquilibre croissant est constaté entre les prestations versées par le régime français au titre de périodes de travail effectuées dans ces pays frontaliers, et les montants remboursés par plusieurs de ces pays à l'assurance chômage française.

La Commission européenne a présenté en décembre 2016 un projet de révision de cette réglementation. Ce projet prévoit notamment une réforme des règles d'indemnisation et de compensation entre Etats pour les prestations d'assurance chômage versées aux travailleurs transfrontaliers, selon le principe suivant : l'Etat membre qui a perçu les cotisations doit verser les allocations d'assurance chômage.

Les parties signataires du présent protocole d'accord seront particulièrement attentives au projet de révision de cette réglementation et demandent formellement à l'Etat d'entreprendre toutes les

actions nécessaires pour que ces éventuelles nouvelles dispositions soient applicables le plus rapidement possible, et que les mêmes règles s'appliquent à la Suisse.

Article 9 – Champ des employeurs affiliés à l'assurance chômage

Les dispositions de l'article L. 5422-13 du code du travail font obligation aux employeurs d'affilier leurs salariés contre le risque de privation d'emploi. L'article L.5424-1 du Code du travail prévoit les exceptions d'affiliation au régime d'assurance chômage interprofessionnel.

Réaffirmant l'universalité du régime d'assurance chômage, les parties signataires du présent protocole d'accord demandent formellement à l'Etat la tenue d'une concertation avant la fin de l'année 2017 sur l'instauration d'une affiliation obligatoire au régime, pour tous leurs salariés non statutaires et/ou non titulaires, des employeurs publics ayant la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage de manière révocable ou irrévocable. Une expertise sur la faisabilité technique et les conséquences financières d'une éventuelle affiliation obligatoire devra être menée de manière approfondie, notamment en concertation avec les représentants des personnels et des employeurs des champs concernés.

Article 10 – Dispositions relatives aux bénéficiaires relevant des annexes VIII et X

Le document de cadrage du 24 mars 2016 relatif à la négociation des règles spécifiques d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle (annexes VIII et X au règlement général relatif à l'assurance chômage) en application des articles L5424-22 et L5424-23 du code du travail fixait un objectif de réduction du solde entre dépenses et recettes liées à l'indemnisation des intermittents du spectacle.

Les signataires du présent protocole d'accord demandent à l'Etat de garantir financièrement tout écart constaté avec ces objectifs d'économies.

Article 11 – Comité de pilotage

Un comité de pilotage interprofessionnel, composé des représentants des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel, sera réuni une fois par an pour :

- dresser un bilan de son application, de son impact sur la sécurisation des parcours professionnels et l'équilibre financier du régime,

- évaluer l'effectivité et le bon avancement des discussions avec l'Etat sur l'ensemble des sujets mentionnés dans la partie II du présent protocole d'accord,

- vérifier l'issue des négociations de branches et évaluer les résultats des mesures pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés,

- évaluer la mise en œuvre du dispositif d'abondement du compte personnel de formation visé à l'article 6 du présent protocole d'accord, et ses conséquences financières sur les ressources du FPSPP.

Au vu de l'évaluation des quatre points du présent article, les organisations signataires pourront prendre toutes les dispositions nécessaires, y compris la suppression de la contribution prévue au paragraphe 2.2 de l'article 2, ou l'annulation de tout ou partie des dispositions du présent protocole d'accord.

Article 12 – Durée, conditions d'application et entrée en vigueur du protocole d'accord

En vertu de l'article L 5422-20 du code du travail, le présent protocole d'accord, donnant lieu à l'élaboration de la convention relative à l'indemnisation du chômage et ses textes annexés, est conclu pour une durée de 36 mois : à l'issue de cette durée, ou en cas de modification ou suppression de l'article L 5422-20, il cessera de plein de droit de produire ses effets.

Il s'applique aux salariés involontairement privés d'emploi, dont la date de fin de contrat est postérieure au 1er septembre 2017. Pour les salariés compris dans une procédure de licenciement économique, les dispositions du présent protocole d'accord s'appliquent uniquement à ceux visés par une procédure de licenciement dont la date d'engagement est postérieure au 1er septembre 2017.

Toutefois, pour les mesures ayant un impact opérationnel conséquent, la convention relative à l'indemnisation du chômage pourra adapter cette date sur la base d'études d'impact, sans toutefois prévoir une date d'application ultérieure au 1er décembre 2017.

Les dispositions en vigueur au 1er septembre 2017 ainsi que les textes d'application, non affectés par les dispositions du présent protocole d'accord, régissant le régime d'assurance chômage, demeurent applicables.

Fait à Paris le 28 mars 2017,

Pour la CPME,

Pour la CFDT,

Pour le MEDEF,

Pour la CFE-CGC,

Pour l'U2P,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

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

NOR : *ECFM1702990D*

Publics concernés : *personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante agents ou salariés, administrations de l'Etat, communes de plus de 10 000 habitants, départements et régions et les établissements publics en relevant ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants.*

Objet : *modalités suivant lesquelles sont établies les procédures de recueil des signalements que doivent établir les personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante agents ou salariés, les administrations de l'Etat, les communes de plus de 10 000 habitants, les départements et les régions ainsi que les établissements publics en relevant et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants, à l'attention des membres de leur personnel ou des collaborateurs extérieurs et occasionnels qui souhaitent procéder à une alerte éthique.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le 1er janvier 2018.*

Notice : *chaque organisme détermine l'instrument juridique le mieux à même de répondre à l'obligation d'établir une procédure de recueil des signalements et l'adopte conformément aux dispositions législatives et réglementaires qui le régisse. Il en est de même des autorités publiques et administratives indépendantes. Pour les administrations de l'Etat, la procédure de recueil des signalements est créée par voie d'arrêté.*

Les organismes peuvent prévoir de n'établir qu'une seule procédure commune à plusieurs d'entre eux sous réserve d'une décision concordante des organes compétents de chacun des organismes concernés. Il peut en être ainsi, notamment, dans les groupes de sociétés ou entre les établissements publics rattachés ou non à une même personne morale. Un arrêté du ministre compétent peut également créer une procédure commune à des services placés sous son autorité et à des établissements publics placés sous sa tutelle.

Ces organismes sont tenus de désigner un référent qui peut leur être extérieur. Les référents déontologues pourront exercer les missions qui sont confiées à ce référent. Dans tous les cas, le référent doit disposer d'une capacité suffisante pour exercer ses missions.

Les procédures mises en œuvre doivent faire l'objet d'une publicité adéquate afin de permettre aux personnels et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels d'en avoir une connaissance suffisante.

Au même titre que l'article 167 de la loi du 9 décembre 2016 qui prévoit l'application de l'article 8 en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna, le décret est rendu applicable dans ces mêmes territoires. Les dispositions du décret s'appliquent également dans les collectivités d'outre-mer soumises au principe d'identité législative : Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Références : *le décret est pris en application de l'article 8 III 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. Il peut être consulté sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'économie et des finances,

Vu le code de la défense, notamment ses articles L. 4122-4 et L. 4122-10 ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code de la santé publique, notamment son article R. 6144-42 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, notamment son article 25 I 4 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 28 *bis*, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la

fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu 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, notamment son article 8 ;

Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, notamment ses articles 1er et 8 ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, notamment son article 15 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 25 janvier 2017 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 6 mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 9 mars 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – I. – Les personnes morales de droit public autres que l'Etat ou les personnes morales de droit privé d'au moins cinquante agents ou salariés, les communes de plus de 10 000 habitants, les départements et les régions ainsi que les établissement publics en relevant et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants établissent les procédures de recueil des signalements prévues au III de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée, conformément aux règles qui régissent l'instrument juridique qu'ils adoptent.

II. – Dans les administrations centrales, les services à compétence nationale et les services déconcentrés relevant des administrations de l'Etat, la procédure de recueil des signalements est créée par arrêté du ou des ministres compétents.

III. – Les autorités publiques indépendantes d'au moins cinquante agents et les autorités administratives indépendantes établissent leurs procédures de recueil de signalement dans des conditions et selon des modalités précisées par ces autorités et conformément aux règles qui les régissent.

Art. 2. – Les organismes mentionnés à l'article 1er peuvent prévoir que les procédures de recueil des signalements sont communes à plusieurs d'entre eux.

Dans les organismes autres que ceux mentionnés au II de l'article 1er, une procédure commune à plusieurs organismes est établie après décision concordante des organes compétents.

Un arrêté du ou des ministres compétents peut également créer une procédure commune à des services placés sous leur autorité et à des établissements publics placés sous leur tutelle, après décision en ce sens des organes compétents de ces établissements.

Art. 3. – I. – Pour les personnes morales de droit privé et pour les personnes morales de droit public employant des personnels dans les conditions du droit privé, le seuil de cinquante salariés prévu au III de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée est déterminé selon les modalités prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 et au premier alinéa de l'article L. 2322-2 du code du travail.

II. – Pour les personnes morales de droit public autres que celles mentionnées au I du présent article, le seuil de cinquante agents prévu au III de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée est déterminé selon les modalités prévues pour le calcul des effectifs applicables aux comités techniques dont elles relèvent.

III. – Lorsque la personne morale de droit public emploie des personnels dans des conditions de droit privé et de droit public, le seuil prévu au III de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée est déterminé par le cumul des effectifs calculés respectivement selon les modalités prévues au I et au II du présent article.

Art. 4. – I. – Le référent mentionné au premier alinéa du I de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée est désigné par les autorités compétentes de l'organisme mentionné à l'article 1er du présent décret. Il peut être extérieur à cet organisme.

Le référent dispose, par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions.

Le référent peut être une personne physique ou, quelle que soit sa dénomination, toute entité de droit public ou de droit privé, dotée ou non de la personnalité morale.

Le référent et l'ensemble des personnes appelées à connaître du signalement sont soumis aux obligations prévues à l'article 9 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée.

II. – La procédure de recueil des signalements précise l'identité du référent susceptible de recevoir les alertes.

III. – Dans les organismes mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 susvisée, au premier alinéa de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 susvisée, le référent déontologue mentionné à l'article 28 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée peut également être désigné pour exercer les missions de référent mentionné au I.

Le référent déontologue prévu à l'article L. 4122-10 du code de la défense peut également être désigné pour exercer les missions de référent mentionné au I.

Art. 5. – I. – La procédure de recueil des signalements précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

1° Adresse son signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou au référent mentionné à l'article 4 du présent décret ;

2° Fournit les faits, informations ou documents quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments ;

3° Fournit les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

II. – La procédure précise les dispositions prises par l'organisme :

1° Pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de son signalement, ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité et des modalités suivant lesquelles il est informé des suites données à son signalement ;

2° Pour garantir la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement ;

3° Pour détruire les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et celle des personnes visées par celui-ci lorsqu'aucune suite n'y a été donnée, ainsi que le délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification. L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.

III. – La procédure mentionne l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre après autorisation de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Art. 6. – L'organisme procède à la diffusion de la procédure de recueil des signalements qu'il a établie par tout moyen, notamment par voie de notification, affichage ou publication, le cas échéant sur son site internet, dans des conditions propres à permettre à la rendre accessible aux membres de son personnel ou à ses agents, ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs ou occasionnels. Cette information peut être réalisée par voie électronique.

Art. 7. – Le présent décret est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna.

Pour l'application des dispositions de l'article 3 du présent décret, les références au code du travail sont remplacées par les références aux textes applicables localement en matière de calcul des seuils d'effectifs.

Pour l'application du présent décret, les références au département et à la région sont remplacées par la référence à la collectivité pour la Guyane, la Martinique, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, la Nouvelle-Calédonie, la Polynésie française et les îles Wallis et Futuna.

Art. 8. – Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Art. 9. – Le ministre des affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'économie et des finances, la ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre de la défense, le garde des sceaux, ministre de la justice, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, la ministre du logement et de l'habitat durable, la ministre de la culture et de la communication, la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes, la ministre de la fonction publique, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports et la ministre des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 19 avril 2017.

BERNARD CAZENEUVE

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'économie et des finances,
MICHEL SAPIN

Le ministre des affaires étrangères et du développement international,
JEAN-MARC AYRAULT

La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat,
SÉGOLÈNE ROYAL

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
NAJAT VALLAUD-BELKACEM

La ministre des affaires sociales et de la santé,
MARISOL TOURAINE

Le ministre de la défense,
JEAN-YVES LE DRIAN

Le garde des sceaux, ministre de la justice,
JEAN-JACQUES URVOAS

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
MYRIAM EL KHOMRI

Le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales,
JEAN-MICHEL BAYLET

Le ministre de l'intérieur,
MATTHIAS FEKL

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,
STÉPHANE LE FOLL

La ministre du logement et de l'habitat durable,
EMMANUELLE COSSE

La ministre de la culture et de la communication,
AUDREY AZOULAY

La ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes,
LAURENCE ROSSIGNOL

La ministre de la fonction publique,
ANNICK GIRARDIN

Le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports,
PATRICK KANNER

La ministre des outre-mer,
ERICKA BAREIGTS

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique

NOR : RDFF1710873C

La ministre de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres

Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
(Métropole et départements d'outre- mer),
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Paris, le 3 avril 2017

Objet : Egalité, lutte contre les discriminations et promotion de la diversité dans la fonction publique.

PJ : Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique du 17 décembre 2013 ; Synthèse du comité interministériel égalité et citoyenneté du 6 mars 2015 ; communication en Conseil des ministres du 6 mai 2015.

Résumé : la présente circulaire a pour objet de faciliter la mise en œuvre de **la politique de promotion de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique.** Elle précise les nouveaux engagements pris par le Gouvernement destinés, pour ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les agents publics, à promouvoir la diversité et à lutter contre tous les risques de discrimination.

Mots-clés : diversité ; prévention des discriminations ; stéréotypes ; Label Diversité ; Label Egalité ; dialogue social ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnels ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys et comités de sélection ; données sexuées ; mobilité ; organisation du temps de travail ; action sociale ; conditions de vie au travail ; mixité des emplois ; prévention des violences et du harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail ; origine ; prévention des comportements sexistes ou liés à l'identité de genre ; situation de famille ; grossesse ; apparence physique ; vulnérabilité économique ; patronyme ; lieu de résidence ; état de santé ; perte d'autonomie ; handicap ; caractéristiques génétiques ; mœurs ; orientation sexuelle ; âge ; opinions politiques ; activités syndicales ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 ; loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle ; loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité et d'être à l'image de la société. La promotion de l'égalité, de la diversité et la prévention des discriminations découlent du principe d'égal accès aux emplois publics, principe fondamental de la fonction publique qui doit recruter des femmes et des hommes selon « leurs capacités et sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leurs talents », conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789.

Différentes mesures destinées à lutter contre les discriminations ont été mises en place. Parallèlement, le Gouvernement a souhaité faire toute la transparence sur les situations de discrimination en matière de recrutement et de déroulement des carrières dans la fonction publique. L'objet de cette circulaire est, sur la base de ces constats et de ces mesures, d'engager résolument l'ensemble des employeurs publics dans une politique systématique et volontariste de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

La **Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique**, signée le 17 décembre 2013, réaffirme la détermination des employeurs publics, en lien avec le Défenseur des droits et en concertation avec les organisations syndicales, à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution et le droit européen.

Suite au comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, tous les ministères sont aujourd'hui engagés dans les processus de labellisation égalité et/ou diversité. D'autres employeurs publics des trois versants de la fonction publique sont également déjà pleinement impliqués dans cette labellisation. Les autres employeurs publics sont incités à s'inscrire dans cette dynamique.

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 fait évoluer les conditions d'accès à la fonction publique par un ensemble de mesures destinées à favoriser l'ouverture de la fonction publique à la diversité des talents (développement des 3èmes concours, élargissement des modes d'accès à la fonction publique, présidence des jurys, etc.). Ses apports sont mentionnés dans la présente circulaire.

Deux rapports novateurs remis récemment sont venus en appui de ces politiques pour faire le constat incontestable des situations de discrimination pouvant exister dans la fonction publique.

Le rapport de la mission confiée par le Premier ministre à M. Yannick L'Horty, Professeur à l'université Paris-Est-Marne-la-Vallée, sur l'évaluation des risques de discrimination en matière de recrutement dans les trois versants de la fonction publique, remis à l'été 2016, fait état de situations de discriminations et conclut à la nécessité d'évaluer régulièrement les processus de recrutement. Ce rapport appelle à une poursuite du travail statistique en la matière.

Pour renforcer la dynamique et accroître la cohérence des actions menées par les écoles de service public en vue de diversifier les viviers de recrutement, le Premier ministre leur a demandé d'élaborer des programmes d'ouverture à la diversité. Pour les accompagner, il a confié, par une lettre en date du 24 février 2016, une mission à M. Olivier Rousselle, Conseiller d'État. Le rapport de mission a été remis au Premier ministre le 16 février dernier. Il comporte des recommandations pour les écoles de service public et pour les ministères, qui doivent guider les écoles et les employeurs pour élaborer leur plan d'action en matière de prévention des discriminations au recrutement.

J'invite les employeurs publics, ainsi que les écoles de service public, à mettre en œuvre cette circulaire en structurant leur action au moyen de plans en faveur de la diversité et de la prévention de toute discrimination. Ces plans seront naturellement adaptés au contexte propre à chaque univers professionnel.

1. Améliorer l'accès à l'information, premier vecteur d'égalité et de diversité pour les candidats à l'emploi public

L'information sur les métiers, les voies d'accès et les carrières de la fonction publique joue un rôle déterminant dans les choix individuels et les parcours. Elle doit être complète et accessible afin de ne pas constituer un premier obstacle discriminant.

- ***L'information sur les métiers et carrières à l'attention des plus jeunes, le développement des stages en administration et la professionnalisation de l'accueil des stagiaires***

L'information sur les métiers, les voies d'accès et les carrières doit être rendue accessible à tous les jeunes et à tous les demandeurs d'emploi.

La première occasion pour des jeunes d'avoir un contact avec l'environnement professionnel des administrations est constituée par les stages d'observation qu'ils doivent accomplir en troisième ou en lycée. Conformément aux dispositions nouvelles de l'article L. 332-3-2 du code de l'éducation introduites par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, les collèges et les lycées feront connaître à leurs élèves la possibilité de réaliser ces périodes d'observation dans une administration de l'Etat, une collectivité territoriale ou un établissement public. D'autre part, tout élève qui bénéficie d'une bourse nationale de collège ou d'une bourse de lycée et tout élève d'un établissement d'éducation prioritaire peut, en application de ces nouvelles dispositions, à sa demande, accomplir cette période d'observation dans une administration publique.

Je vous invite donc à prévoir systématiquement des offres de stage pour ces élèves, notamment pour ceux en 3ème, et à saisir l'occasion qui leur est donnée de découvrir l'environnement professionnel des administrations publiques. Pour rendre l'offre de stage accessible, chaque service mettra à disposition une adresse électronique sur son site internet dédiée aux demandes de stage.

Toute autre occasion pour les jeunes d'effectuer des stages dans l'administration devra être facilitée. A cet égard, j'invite les écoles de service public à nouer des partenariats avec les établissements d'enseignement secondaire pour y diffuser, avec la participation de leurs élèves, toute la connaissance sur l'emploi dans la fonction publique. A cet effet, vous vous mettrez en relation avec les rectorats d'académie qui, conformément à la loi du 27 janvier 2017, doivent constituer un pôle de stages qui associe aux établissements publics locaux d'enseignement les acteurs des mondes éducatif, professionnel et associatif. Le partenariat avec les académies permettra d'orienter vers les employeurs publics les jeunes

issus d'établissements situés en zone d'éducation prioritaire, en quartier politique de la Ville ou en zone de revitalisation rurale.

Par ailleurs, la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que les services universitaires chargés de l'insertion professionnelle des étudiants renforcent leurs actions d'information sur les métiers existant dans la fonction publique et accompagnent les étudiants dans l'identification et la préparation des voies d'accès à celle-ci. Je vous invite à nouer des partenariats avec les universités pour faciliter l'accès des étudiants aux stages dans l'administration.

Le partenariat existant entre les écoles de service public et les IPAG et les CPAG sera renforcé afin de permettre aux étudiants se destinant à la fonction publique de disposer de toutes les informations pertinentes.

En outre, je vous invite à accueillir au sein de vos services des apprentis. L'expérience montre l'apport de ces jeunes dans la fonction publique et permet de leur faire partager les valeurs du service public et de les familiariser avec les métiers et les conditions de recrutement.

Afin de favoriser l'insertion des jeunes, vous doterez tout maître de stage, tuteur ou maître d'apprentissage d'une documentation lui permettant de répondre aux principales questions qu'un stagiaire ou un apprenti peut se poser en matière d'accès à la fonction publique. Vous veillerez également à les réunir pour les sensibiliser à leurs obligations, les accompagner durant l'exercice de cette responsabilité et dresser avec eux le bilan de cette expérience.

- ***L'amélioration de la transparence de l'information sur les concours et l'emploi public***

Les liens entre les formations suivies et les chances de réussite à un concours sont trop souvent méconnus par les candidats et peuvent éventuellement constituer un biais dans le recrutement. Les informations correspondant aux principales formations suivies par les candidats reçus aux concours viendront compléter les informations de base sur les concours avec comme objectifs :

- pour l'employeur, de s'assurer de la bonne adéquation entre les profils et la stratégie de recrutement, de faire évoluer les épreuves des concours si besoin afin d'élargir son vivier et de communiquer à l'attention des publics les moins présents aux épreuves ;
- pour les candidats, de disposer des informations pertinentes sur les grandes tendances de « parcours porteurs » selon les secteurs d'activité.

La mobilisation d'outils inter-fonctions publiques permet de faciliter la connaissance des différentes possibilités d'accès à l'emploi public, tant pour les concours avec le site des concours et des recrutements de l'Etat (SCORE) que les publications de postes avec la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) qui a été profondément rénovée en 2016.

Le portail SCORE sera doté à court terme d'un moteur de recherche permettant, au regard du niveau de diplôme des candidats et de leurs appétences, d'identifier les concours les plus appropriés à la concrétisation de leurs aspirations professionnelles. S'agissant de la publication des vacances d'emplois, le projet d'ordonnance portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, en cours de publication, prévoit l'obligation de mise en accessibilité de l'ensemble des vacances d'emplois sur un portail d'information commun aux administrations des trois versants de la fonction publique. Ce site sera opérationnel au plus tard le 1er janvier 2019.

Dans l'attente, les ministères et leurs établissements publics sont appelés à publier sur la BIEP l'ensemble de leurs emplois vacants, hors tableaux de mutations, dans un délai maximum de deux mois après la publication en interne de cette vacance, afin de donner plus de chances à tous les candidats potentiels d'accéder à la mobilité.

Enfin, je vous invite à nouer des partenariats avec Pôle Emploi, afin de faire connaître aux demandeurs d'emploi toutes informations sur les métiers et les voies de recrutement, en diffusant largement les avis d'ouverture de concours et les autres offres de recrutement.

- ***Mieux faire connaître les processus de recrutement des candidats***

Les bases de données sur les concours sont riches d'informations permettant, en l'état actuel du droit, de travailler sur les risques de certaines discriminations. La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit une harmonisation des informations recueillies dans le cadre de l'inscription aux concours, qui permettra d'améliorer la connaissance sur les parcours et les résultats des concours. Le décret d'application est en cours d'élaboration. Cette connaissance sera également complétée par l'analyse de parcours de cohortes conduite par des écoles de service public.

2. Poursuivre la professionnalisation des recrutements pour lutter contre toute forme de discrimination.

- ***Diversifier la composition des jurys***

La diversité de la composition et la formation des jurys constituent des leviers majeurs de professionnalisation des recrutements. L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoit déjà que la composition des jurys et comités de sélection doit être équilibrée entre femmes et hommes. La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté précise, quant à elle, que la présidence des jurys et des comités de sélection doit être confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe.

Je vous demande de développer les actions prioritaires suivantes à l'attention des jurys :

- L'intégration systématique d'un module de « prévention des discriminations » dans la formation des jurys ; vous vous appuierez à cet effet sur le référentiel de formation proposé par le guide pratique de la DGAFP à l'attention des jurys de concours ;
- Le développement de procédures d'appels à candidatures pour les fonctions de président de jury et de membre de jury et une meilleure valorisation de l'exercice de cette responsabilité dans le parcours des agents. Cet appel à candidatures passera par la voie d'une publication interne et externe permettant d'élargir les profils des membres de jurys;
- Une durée de mandat limitée (2 à 3 ans semblent constituer une période adaptée) pour trouver un bon équilibre entre renouvellement des profils et cohérence dans l'expression des attentes au recrutement. Pour y parvenir, les employeurs développeront des viviers de membres de jurys. Pour les y aider, une solution de CVthèque sera développée au profit de l'ensemble des employeurs ;
- Une expérimentation au sein de jurys de concours de catégorie A visant à les composer d'au moins une personne issue d'un concours par la 3ème voie.

- ***Améliorer la professionnalisation de l'ensemble du processus de recrutement par la formation à la prévention des discriminations***

Chaque recruteur potentiel doit avoir conscience du risque induit par ses préjugés, que le recrutement s'effectue par concours ou par une autre voie. Je vous demande donc de veiller à ce que tous les recruteurs suivent une formation sur la prévention des discriminations. Ce point est d'ailleurs considéré comme un critère essentiel dans le processus d'obtention du label diversité.

- ***Elargir les viviers de candidats***

Plusieurs mesures sont déjà mises en œuvre et doivent se poursuivre ; d'autres dispositions doivent être engagées.

Le développement des **classes préparatoires intégrées** (CPI) a vocation à se poursuivre, conformément aux orientations définies par la circulaire du 8 mars 2016, notamment par l'élargissement du maillage territorial et l'amplification de la communication sur le dispositif.

En outre, la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit, à titre expérimental, la possibilité de proposer aux demandeurs d'emploi âgés de 28 ans au plus et aux demandeurs d'emplois de longue durée âgés d'au moins 45 ans un **contrat à durée déterminée en vue d'exercer une activité professionnelle tout en préparant, en alternance, des concours administratifs de catégories A et B.** Les bénéficiaires devront au préalable justifier d'un niveau de diplôme leur permettant de se présenter audit concours. A l'instar du dispositif des classes préparatoires intégrées et de manière complémentaire, ce dispositif vise à attirer de nouveaux publics vers les concours et à les former à exercer des fonctions sur lesquelles l'administration rencontre parfois des difficultés de recrutement.

De plus, la loi inscrit les 3èmes concours comme une voie de recrutement de droit commun. A ce jour, ce dispositif reste trop limité à la catégorie A et, pour l'essentiel, aux corps enseignants et à la filière administrative. Dorénavant, l'accès aux 3èmes concours ne peut plus être restreint au regard de la nature de l'activité exercée. Compte tenu de l'intérêt que représentent ces concours pour attirer des candidats dotés d'une première expérience professionnelle dans le secteur privé et faire bénéficier les services de leurs compétences, les conditions de recours prévues par les statuts particuliers seront modifiées au fur et à mesure de leur toilettage pour rendre cette voie de recrutement plus attractive (augmentation de la part maximale réservée aux 3ème concours, réduction de la durée d'ancienneté requise, conditions de reclassement).

Par ailleurs, dans la lignée des recommandations du rapport de Monsieur Rousselle, des épreuves de certains concours, comme ceux d'accès aux IRA, vont être modifiées pour permettre de mieux évaluer le potentiel et les aptitudes des candidats sur la base de mises en situations professionnelles. Une phase exploratoire sera ainsi conduite, les résultats en seront évalués avant une éventuelle généralisation à tous les concours.

Enfin, la loi du 27 janvier 2017 donne un nouveau souffle au dispositif du « parcours d'accès à la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat » (PACTE), en élargissant le vivier des personnes éligibles à ce dispositif de pré-recrutement en catégorie C et en fixant à au moins 20% le nombre de recrutements opérés chaque année, au premier niveau de grade la catégorie C, par cette voie. Le projet de décret d'application, en cours d'élaboration, prévoit l'entrée en vigueur de ce quota pour les recrutements opérés au titre de l'année 2018.

3. Structurer l'action par des plans en faveur de la diversité et pour prévenir toute forme de discrimination

J'invite les employeurs publics à structurer leur action au sein de plans en faveur de la diversité et de la prévention de toute discrimination, facteur majeur d'un processus de labellisation réussi et inscrit dans la durée.

Vous veillerez à accorder dans vos plans une attention particulière aux risques de discrimination dans la carrière qui sont soulignés par le Défenseur des droits comme les plus rencontrés. Ainsi, d'après le **rapport annuel 2015 du Défenseur des droits,** les discriminations dans l'emploi public concernent pour 4,9 % l'état de santé, pour 4,7 % le handicap, pour 3 % l'origine, pour 2,4 % l'âge, pour 1,6 % les activités syndicales, pour 1,1 % la situation familiale. D'autres motifs nécessitent également une attention particulière au regard de l'évolution de la carrière dans la fonction publique (l'âge en particulier) ou parce qu'ils doivent faire l'objet d'une prise de conscience effective (l'orientation ou l'identité sexuelle).

Au sein des ministères, collectivités et établissements de santé et médico-sociaux, l'ensemble des acteurs doivent être mobilisés dans la prévention et la lutte contre les discriminations. Ainsi, les politiques de prévention des discriminations et de diversité doivent être déclinées dans des accords négociés avec les partenaires sociaux et, en tout état de cause, prendre une place importante dans le dialogue social. Les directions des ressources humaines doivent réinterroger les processus de gestion individuelle et collective des agents au regard des risques de discrimination ; elles doivent, par ailleurs, sensibiliser l'ensemble des équipes, notamment par la formation et l'animation des réseaux RH. Les commissions administratives paritaires, lieu privilégié d'échange collectif sur des situations individuelles, ont un rôle déterminant pour prévenir les risques de discrimination, tant sur les conditions de mobilité des agents que sur les promotions. Les hauts fonctionnaires et référents égalité et diversité et leurs relais dans l'ensemble des services doivent être soutenus afin de promouvoir la politique d'égalité et de prévention des discriminations. Enfin, en cas de difficulté, les agents publics doivent pouvoir s'adresser à une cellule d'écoute (prévue par le Label diversité) pour faire connaître une situation de discrimination et les employeurs doivent utiliser cet outil pour garantir des suites à ces signalements.

Je compte sur votre engagement pour que la promotion de l'égalité, de la diversité et la lutte contre les discriminations se traduisent par des actions à la hauteur de l'ambition d'exemplarité de la fonction publique. Mes services, particulièrement la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), se tiennent à votre disposition.



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique

NOR : RDFF1710014C

La ministre de la fonction publique

à

Mesdames et messieurs les ministres,
Mesdames et messieurs les secrétaires généraux – direction des ressources humaines
Mesdames et messieurs les préfets
Mesdames et messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Résumé : Les impératifs de continuité et d'efficacité du service public impliquent de développer dans la fonction publique une politique de renforcement de la prévention des absences pour raison de santé. Il appartient, en premier lieu, aux employeurs publics d'agir sur les déterminants organisationnels et managériaux de ces absences et d'intégrer cette question dans le cadre de la politique d'amélioration des conditions de travail.
En outre, il convient de rappeler que toute absence au travail d'un agent public doit donner lieu à la transmission dans les délais réglementaires d'une justification. Les employeurs publics sont invités à définir une politique de contrôle des arrêts de travail au plus près des réalités du service.
A l'appui de cette politique de prévention, les indicateurs relatifs aux absences pour raison de santé seront harmonisés entre les trois versants de la fonction publique et avec le secteur privé. Ces indicateurs seront intégrés aux bilans sociaux et donneront lieu à échange avec les partenaires sociaux dans le cadre des comités techniques compétents.
Mots-clés : conditions de travail, prévention des absences, absences pour raison de santé.

Les employeurs publics sont responsables de la continuité et de l'efficacité du service public. À cet égard, ils définissent et mettent en œuvre une politique des ressources humaines garantissant ces objectifs, comprenant notamment une politique de prévention des absences pour raison de santé, adaptée aux réalités du service.

Ainsi, il appartient en premier lieu aux employeurs publics de s'interroger sur les déterminants, notamment organisationnels et managériaux, des absences. Il leur incombe de définir et de mettre en œuvre une politique de prévention des absences dans le but d'améliorer les conditions de travail, vecteur le plus efficace pour lutter contre les absences au travail et contribuer ainsi à améliorer la continuité et l'efficacité du service public (1).

En outre, s'il apparaît que l'ensemble des agents publics n'ont pas une connaissance des règles de droit et de procédure qui s'attachent aux absences pour raison de santé, il appartient aux employeurs publics de s'assurer que ces règles sont non seulement portées à la connaissance de tous mais aussi appliquées, dans le respect strict de l'égalité de traitement entre les agents publics (2.).

Enfin, l'amélioration de la connaissance des phénomènes d'absences au travail est un préalable nécessaire à la mise en place d'une politique de prévention de ces absences (3.).

1. Développer une politique ambitieuse de prévention des absences au travail

En matière de prévention des absences pour raisons de santé, comme l'ont montré des études[1], les facteurs d'absence tiennent aux caractéristiques de la population concernée (sexe, âge, catégorie, secteur d'activité) et aux conditions de travail, et non aux dispositifs de retenues sur salaires appliqués aux agents ou aux salariés.

Lutter efficacement contre les absences dans un objectif d'amélioration de la continuité et de l'efficacité du service public nécessite de s'interroger sur l'organisation du travail. Il s'agit, d'une part, de mieux prendre la mesure du phénomène des absences sur la base de bilans qualitatifs et quantitatifs et, d'autre part, sur la base de ces bilans et dans le cadre d'une concertation avec les représentants du personnel, de mettre en place une politique de prévention agissant sur les déterminants organisationnels et managériaux des absences.

Les absences au travail peuvent être le révélateur de difficultés liées à l'organisation elle-même. Elles ont un impact non négligeable sur le service public ainsi que sur le collectif de travail qui, bien souvent, assure, grâce aux ressources humaines disponibles, la continuité du service public, entraînant une dégradation des conditions de travail et une augmentation prévisible des arrêts de travail. Cette spirale doit être rompue par la mise en place d'une politique visant à traiter les déterminants organisationnels et managériaux des absences.

En termes d'organisation du travail, la politique de prévention des absences doit s'appuyer sur les démarches d'amélioration des conditions de travail et de qualité de vie au travail. À cet effet, l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique du 22 octobre 2013 engage les employeurs publics en faveur d'une meilleure prise en compte des risques psychosociaux sur la base des principes généraux en matière de prévention.

Par ailleurs, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a signé avec l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) une convention de partenariat, le 6 juillet 2016, pour l'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques psychosociaux et la promotion de la qualité de vie au travail dans la fonction publique. Les employeurs publics sont invités à se saisir de cette convention cadre et à définir, en lien avec l'ANACT, des actions d'amélioration des conditions de travail dont l'impact attendu sur les absences est un des effets positifs recherchés.

De la même manière, les employeurs publics sont invités à poursuivre les efforts engagés, en lien avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent et les autres acteurs de la prévention (médecins de prévention, assistants et conseillers de prévention, inspecteurs en santé et sécurité au travail, etc.), en matière de prévention des risques

[1] Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), Dossiers santé et solidarité, Janvier 2015, n° 58, *L'effet du délai de carence sur le recours aux arrêts maladie des salariés du secteur privé*
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), DARES Analyses, Février 2013, n° 009, *Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail*

professionnels grâce notamment à la mobilisation des outils législatifs et réglementaires mais aussi méthodologiques à leur disposition (exemples : guide pratique de *prévention des troubles musculo-squelettiques*, guide méthodologique *d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique* ou encore recommandations de la Commission Centrale Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail *relatives à la réalisation, dans tous les services, d'un document unique d'évaluation des risques professionnels de qualité et opérationnel*).

De plus, dans les deux années à venir, la mise en œuvre du plan d'actions pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique (circulaire MFP du 28 mars 2017) doit permettre d'améliorer les conditions de travail en s'attachant notamment à renforcer la médecine de prévention ou encore à améliorer la prévention des risques professionnels et la prise en compte de la pénibilité.

Enfin, les employeurs publics et les agents publics en situation d'encadrement, quel que soit leur niveau hiérarchique, sont des acteurs de la qualité de vie au travail : ils doivent, à ce titre, être accompagnés pour améliorer leurs pratiques managériales du point de vue de leur impact sur les conditions de travail des collaborateurs. Il est également essentiel que les encadrants soient formés à la détection des signes pouvant montrer qu'un collaborateur est en difficulté, afin de l'orienter dans de bonnes conditions vers une prise en charge adaptée de ses difficultés. Ces deux leviers managériaux doivent être pris en compte dans le cadre des plans de formation établis par les employeurs publics.

2. Toute absence doit être justifiée et cette justification peut être contrôlée

2.1. Toute absence doit être justifiée

Qu'elle soit de courte ou de longue durée, toute absence d'un agent public motivée par une raison de santé doit donner lieu à l'octroi d'un congé maladie, de quelque nature qu'il soit (congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée ou congé grave maladie) et à la production par l'agent public d'un certificat médical attestant que son état de santé ne lui permet pas d'exercer temporairement ses fonctions.

L'agent public doit transmettre à son autorité hiérarchique le certificat médical d'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit heures. Depuis 2014 (décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif au contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires), en cas de manquement à cette obligation, l'employeur public informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingt-quatre mois à compter de la date de prescription du premier arrêt de travail envoyé tardivement. Si, dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'arrêt de travail, l'employeur public est fondé à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective de son envoi.

Le défaut de justification par l'agent public d'une absence conduit à la retenue de la rémunération correspondant à la durée de l'absence injustifiée en application de la règle du service fait, et cela sans préjudice d'une éventuelle procédure disciplinaire.

2.2. Le contrôle des arrêts de travail des agents publics

Les congés maladie d'une durée supérieure à six mois font l'objet, dans la fonction publique, d'un contrôle *a priori*. L'absence de ce type de contrôle pour les arrêts de travail d'une durée inférieure à 6 mois n'interdit cependant pas à l'employeur public d'effectuer un contrôle.

Il appartient, en effet, à l'autorité hiérarchique de s'assurer que l'agent public placé en congé maladie remplit les conditions pour bénéficier de ce congé et plus précisément les conditions liées à son état de santé. Elle peut, à cet effet, ordonner une contre-visite médicale assurée par un médecin agréé, l'administration comme le fonctionnaire ayant toujours la possibilité de contester les conclusions de ce médecin devant le comité médical compétent.

L'absence ou le refus de l'agent public de se soumettre à cette contre-visite justifie, le cas échéant après une mise en demeure à laquelle l'agent public n'a pas obtempéré, l'interruption du versement du traitement. Par ailleurs et sans préjudice des voies de contestation précitées, si le médecin agréé considère que l'arrêt de travail n'est plus justifié, l'agent public doit reprendre le service. Si l'agent ne reprend pas le service, il peut – outre l'application de la réglementation sur le service fait –, après mise en demeure par son administration, être radié des cadres pour abandon de poste.

Pour les besoins de la contre-visite, il est rappelé l'existence des référentiels de pratique médicale mentionnés à l'article L. 161-39 du code de la sécurité sociale et élaborés par l'union nationale des caisses d'assurance maladie et les caisses nationales chargées de la gestion d'un régime obligatoire d'assurance maladie. Ces référentiels formulent des préconisations de durée des arrêts de travail selon la pathologie.

Il est également important que l'employeur public s'assure qu'un agent public placé en congé maladie se consacre exclusivement au rétablissement de sa santé. En effet, lorsque l'agent public est placé en congé longue maladie et longue durée, il doit cesser toute activité rémunérée, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation. Cette règle d'interdiction d'activité rémunérée admet quelques exceptions – au demeurant très limitées[2] - pour le congé maladie ordinaire. Elle ne dispense, toutefois, pas l'employeur public d'effectuer un contrôle administratif des autorisations de cumul d'activités de l'agent public placé en congé maladie, en s'assurant que l'activité exercée au titre du cumul s'avère compatible avec l'état de santé qui a justifié le placement en congé de maladie.

3. <u>Mieux connaître le phénomène d'absence au travail et en faire un élément du bilan social et de sa discussion dans les comités techniques pour lutter contre ses déterminants au travers d'une politique de prévention des absences</u>

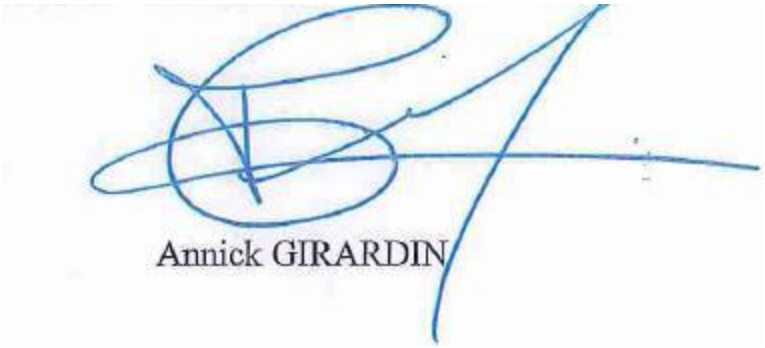
Afin de mieux connaître les absences et de disposer d'éléments chiffrés permettant d'évaluer l'efficacité des dispositifs de contrôle mis en place par les employeurs publics, le Gouvernement a décidé de modifier les arrêtés fixant les indicateurs de suivi des d'absences pour raison de santé dans les bilans sociaux. Ces indicateurs seront harmonisés au sein de chacun des versants de la fonction publique dans une logique de tranche (nombres de jours) préconisée par le rapport d'inspection de décembre 2015[3] et proche de ceux pratiqués par l'assurance maladie pour le secteur privé, afin d'assurer une meilleure comparaison au sein de la fonction publique et entre la fonction publique et le secteur privé.

[2] Avis n° 15T2675 du 12 novembre 2015 de la CDFP.

[3] Rapport de l'inspection générale de l'administration (n° 15121-15077-01), de l'inspection générale des affaires sociales (n° 2015-115R) et de l'inspection générale des finances (n° 2015.M070-02) sur l'évaluation du dispositif expérimental confiant à six caisses primaires d'assurance maladie le contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires – Décembre 2015

Les employeurs publics sont invités, par ailleurs, à se saisir, chacun à leur niveau, de ces indicateurs pour définir, en concertation avec les représentants du personnel, les axes prioritaires d'une politique de prévention des absences ainsi que son suivi et son évaluation. C'est, en effet, sur la base d'une connaissance améliorée du phénomène d'absence au travail, que les employeurs publics seront en mesure de mettre en place une politique de prévention des absences adaptée aux réalités des services.

Je vous serais obligée de bien vouloir assurer largement la diffusion de la présente circulaire au sein de vos services et en outre, pour les préfets, auprès des collectivités territoriales de votre département et de leurs établissements publics et, pour les directeurs généraux des agences régionales de santé, aux établissements publics de santé.



Annexe – Liste des textes applicables

Trois versants de la fonction publique

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.
- Circulaire du ministère de la fonction publique du 28 mars 2017 relative au plan d'actions pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique.

Fonction publique de l'État

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires ;
- Circulaire n° FP 4 n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'Etat contre les risques maladie et accidents de service ;
- Circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie des fonctionnaires dans la fonction publique de l'État ;
- Circulaire du ministère de la fonction publique du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'Etat.

Fonction publique territoriale

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
- Circulaire du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service ;
- Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux.

Fonction publique hospitalière

- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 88-386 du 19 avril 1988 modifié relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière ;
- Guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladies et accident de service ;
- Instruction n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2014/321 du 20 novembre 2014 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique hospitalière de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.

Guides

- Guide pratique - Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

  Voir le portail de la Fonction Publique - Accueil › Publications › Outils de la GRH › Guide pratique : Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

- Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique

  Voir le portail de la Fonction Publique – Accueil › Publications › Outils de la GRH › Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique

- Recommandations de la commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État relatives à la réalisation, dans tous les services, d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de qualité et opérationnel

  Voir le portail de la Fonction Publique – Accueil › Carrière et parcours professionnels › Santé et sécurité au travail › La prévention des risques professionnels › Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Circulaire du 31 mars 2017

relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique

NOR : RDFF1710891C

La ministre de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres,

Madame et Messieurs les préfets de région,

Mesdames et Messieurs les préfets de département

(Métropole et départements d'outre-mer),

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Résumé : La présente circulaire rappelle les grands principes de la réglementation applicable aux obligations annuelles de travail, aux autorisations spéciales d'absence, aux modalités d'attribution des jours de réduction du temps de travail, aux heures supplémentaires et aux astreintes.
Le dialogue social entre les représentants du personnel et les employeurs doit permettre de faire du temps de travail un levier essentiel de l'adaptation du service public aux besoins des usagers, avec un examen régulier des horaires d'ouverture des services au public, d'une meilleure organisation du travail et d'une meilleure qualité de vie au travail des agents, grâce notamment au développement des chartes du temps.
Pour diffuser largement la réglementation et sensibiliser aux enjeux liés au temps de travail rappelés par la présente circulaire, la formation et l'information des agents sont des pivots essentiels que les employeurs sont invités à développer.
Enfin, le suivi du temps de travail dans la fonction publique sera renforcé avec le lancement d'un groupe de travail statistique pour définir les indicateurs pertinents et une évaluation de la présente circulaire prévue dans les deux ans.
Mots-clés : temps de travail, conditions de travail

Quinze ans après la réforme du temps de travail, le Gouvernement a souhaité réaliser un état des lieux du temps de travail des agents publics dans les trois versants de la fonction publique.

Remis en mai 2016, le rapport de la mission présidée par Monsieur Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, dresse un bilan de la mise en œuvre de cette réforme dans la fonction publique et émet des recommandations. Ce rapport, d'une part, met en évidence l'impact des spécificités des missions du service public sur les régimes de temps de travail des agents publics. D'autre part, il relève des situations de mauvaise application de la réglementation et insiste sur la nécessité de faire évoluer

l'organisation du travail au regard tant des nouvelles attentes des usagers que de celles des agents publics, en rappelant le principe d'exemplarité du service public et de la fonction publique qui l'incarne.

Compte tenu des recommandations émises par ce rapport, un rappel des principales règles encadrant le temps de travail dans la fonction publique s'avère nécessaire. J'invite fermement les employeurs publics, en cas de besoin, au regard de la diversité des situations et des spécificités des missions qui leur incombent et de l'organisation de leurs services, à réexaminer les dispositifs en place sur le temps de travail en poursuivant deux objectifs : adapter les organisations de travail aux besoins des usagers et favoriser une meilleure qualité de vie au travail des agents publics. Cet examen ne pourra être conduit que dans le cadre d'un dialogue approfondi avec les représentants des personnels.

Enfin, la complexité de la réglementation relative au temps de travail suppose une formation renouvelée de l'encadrement et une information régulière des agents. Il est rappelé que le portail de la fonction publique[1] fournit tout renseignement utile sur le sujet, notamment en matière réglementaire.

1. Le respect de la réglementation est nécessaire pour garantir l'exemplarité de la fonction publique et l'égalité entre les agents des trois versants.

Il est de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents.

1.1 Les obligations annuelles de travail

En application de la réglementation en vigueur[2], la durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et à 1 607 heures par an.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif, heures supplémentaires non comprises, pour l'ensemble des agents publics des trois versants. Cette obligation légale constitue le pivot du droit applicable en matière de temps de travail. La durée annuelle de 1 607 heures peut être réduite pour tenir compte des sujétions spécifiques liées à la nature des missions par arrêté interministériel[3] dans la fonction publique de l'Etat, par délibération de la collectivité dans la fonction publique territoriale ou dans les cas précisés par le décret du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail pour la fonction publique hospitalière. Ainsi il existe des régimes particuliers dans les trois versants de la fonction publique liés au travail de nuit, du dimanche ou les jours fériés, qui justifient des plafonds réglementaires spécifiques.

Concernant plus spécifiquement les collectivités territoriales, celles-ci bénéficient, en application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 créé par la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001, de la possibilité de maintenir, par délibération expresse prise après avis du comité technique, les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001 précitée.

Sans préjudice des sujétions spécifiques rappelées ci-dessus, cette faculté doit pouvoir être réexaminée au regard de l'évolution des besoins des usagers et des agents eux-mêmes. Les collectivités territoriales concernées – certaines d'entre elles ont d'ores et déjà engagé cette

[1] http://www.fonction-publique.gouv.fr/regimes-de-travail

[2] décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, également applicable à la fonction publique territoriale en application de l'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ; décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

[3] Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

démarche - pourront revoir les dérogations existantes, dès lors que la démarche est conduite dans le respect du dialogue social avec les représentants des personnels.

1.2 Les autorisations spéciales d'absence

Les autorisations spéciales d'absence (A.S.A) permettent à l'agent de s'absenter de son service alors qu'il aurait dû exercer ses fonctions, lorsque les circonstances le justifient.

Certaines autorisations spéciales d'absence sont prévues par la loi ou le règlement. Elles peuvent être de droit ou accordées sous réserve des nécessités de service.

Il est rappelé le rôle en matière de dialogue social des autorisations d'absence accordées pour l'exercice du droit syndical. A ce titre, comme l'indique la circulaire SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat, « *il est indispensable que les représentants syndicaux disposent d'un temps suffisant pour remplir leur mission* ».

Les autres autorisations spéciales d'absence, mentionnées au travers de circulaires et d'instructions ou de délibération des collectivités territoriales et de leurs établissements publics locaux, constituent une faculté, accordée par le chef de service ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la fonction publique hospitalière, en fonction de situations individuelles particulières, et sous réserve des nécessités de service.

Depuis ces quinze dernières années, il a été constaté une augmentation des motifs d'octroi des ASA et, en conséquence, du nombre de jours accordés avec une prise en compte insuffisante de la durée annuelle du travail désormais prévue par la réglementation.

Il appartient au chef de service dans la fonction publique de l'Etat, à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la fonction publique hospitalière ou à l'autorité territoriale de prendre toutes mesures nécessaires pour garantir le bon fonctionnement de son service[4] ; à cet égard, il ne peut accorder d'autorisations d'absence qu'au regard de la nécessité de garantir la continuité du service public, tout en prenant en compte les situations personnelles de chacun des agents.

La réglementation applicable aux autorisations d'absence est rappelée ci-dessous :

- le chef de service ou l'autorité investie du pouvoir de nomination est appelé à privilégier le recours aux facilités horaires compensées ou aux jours de réduction de temps de travail (RTT) quand ils existent ;
- les autorisations spéciales d'absence sont à prendre lors de la survenance de l'évènement pour lequel elles sont accordées. Elles ne peuvent être reportées à une autre date ni être octroyées quand l'agent est en congé pour maladie ou absent pour tout autre motif régulier ;
- les ASA ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, sauf celles relatives à l'exercice du droit syndical prises en application de l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et celles pour lesquelles la loi ou le règlement prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif[5].
-

1.3 Modalités d'attribution des jours de réduction de temps de travail (RTT)

[4] Conseil d'Etat, Jamart, 7 février 1936

[5] Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, décret n°86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Dans les trois versants de la fonction publique[6], le temps de travail effectif s'entend comme *« le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »*.

Actuellement, il existe des différences dans les modalités d'application de la réglementation quant à l'attribution des jours de repos compensateurs applicables dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

Les jours de réduction du temps de travail (RTT) ne sont accordés qu'en contrepartie d'une durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires.

Quel qu'en soit le motif, les jours non travaillés – sous réserve de certaines autorisations d'absence, cf. point 1.2 – n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et par voie de conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail.

Il revient à l'employeur d'effectuer un décompte régulier des jours de travail effectif et d'adapter les logiciels de gestion du temps de travail disponibles, afin d'être en mesure d'actualiser les droits ouverts au titre de l'ARTT.

1.4 Les heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires celles effectuées, à la demande du chef de service, en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Il est rappelé que les heures supplémentaires ne peuvent être déclenchées que sur demande du supérieur hiérarchique et dans le respect de la réglementation nationale et européenne sur la durée maximale du travail.

Il appartient au chef de service de formaliser sa demande auprès de chacun de ses collaborateurs pour que les heures effectuées soient considérées comme des heures supplémentaires et de veiller au décompte des horaires des agents.

1.5 Les dispositifs d'astreintes

Dans les trois versants de la fonction publique, les astreintes sont organisées pour faire face à des urgences et des imprévus et donnent lieu à des compensations, en temps ou en rémunération, dans des conditions très variables entre les employeurs.

Je vous demande de procéder à une évaluation régulière des dispositifs d'astreintes, en ce qui concerne leur nécessité, leur organisation concrète et, le cas échéant, les modalités de leur compensation, dans le respect des droits des agents mobilisés.

2. Le temps de travail comme levier de l'adaptation du service public aux besoins des usagers, d'une meilleure organisation du travail et d'une meilleure qualité de vie au travail des agents

2.1 L'adaptation continue du service public aux besoins des usagers.

L'adaptation de l'administration aux besoins des usagers et l'adaptation en conséquence de l'organisation des services sont inhérentes au service public et à la fonction publique. Ainsi, un examen régulier des horaires d'ouverture des services au public au regard des besoins des usagers constitue une exigence pour l'ensemble des employeurs publics. Ces derniers sont appelés à poursuivre le dialogue engagé avec les représentants des personnels pour garantir ce principe.

[6] Article 2 du décret 2000-815 précité (fonction publique de l'Etat), également applicable à la fonction publique territoriale (article 1er du décret 2001-623 précité) ; article 5 alinéa 1 du décret 2002-4 précité pour la fonction publique hospitalière.

De même, les services soumis à des variations saisonnières d'activité sont conduits à adapter leurs organisations de travail afin de répondre efficacement aux besoins des usagers mais également de mieux lisser la charge de travail des agents sur l'année.

2.2 La généralisation des chartes du temps.

La circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit explicitement la mise en *place « de chartes du temps prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels, en concertation avec les représentants du personnel et l'encadrement ».*

Sans se substituer aux règlements intérieurs, qui fixent précisément les règles et cycles de travail, les chartes de gestion du temps conduisent à associer étroitement les agents et leurs représentants à la mise en œuvre de la réglementation du temps de travail.

Les chartes doivent permettre une meilleure prise en compte des impacts liés aux technologies de l'information et de la communication sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle et préciser les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion. Elles doivent également garantir l'adéquation entre l'organisation du travail et les besoins des usagers.

L'élaboration des chartes du temps de travail et leur suivi régulier constituent nécessairement un temps fort du dialogue social.

Je rappelle qu'aux termes de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, le temps de travail, parce qu'il est un élément essentiel des conditions et de l'organisation du travail, constitue un objet de négociation entre les organisations syndicales de fonctionnaires et les employeurs.

3. Organiser les formations et informer les agents

3.1 Renouveler la formation de l'encadrement

Au-delà de la formation initiale, quand elle existe, de l'encadrement, qui a vocation à comporter des modules spécifiques à la réglementation du temps de travail, le développement de modules de formation continue est essentiel pour assurer l'appropriation de cette réglementation complexe par les cadres.

De nombreux employeurs se sont d'ores et déjà engagés dans des actions de formation continue, avec par exemple le recours à des sessions spécifiques ou la diffusion de supports pédagogiques. Ces initiatives doivent être généralisées afin de permettre à chaque cadre de disposer d'une connaissance actualisée de la réglementation.

3.2 Les outils d'information des agents

Les agents doivent régulièrement être informés sur la réglementation, en priorité ceux rejoignant la fonction publique. Les outils d'information existants seront recensés par la DGAFP et diffusés aux employeurs.

3.3 Le rôle essentiel de l'encadrement de proximité

L'encadrement de proximité a la responsabilité d'assurer le respect de la réglementation du temps de travail. Il lui appartient également de faire connaitre ces règles aux agents placés sous sa responsabilité.

Pour remplir cette mission, l'encadrement de proximité est appelé à exploiter les données disponibles dans les systèmes d'information RH, à assurer un suivi de la répartition du travail au sein des équipes, à gérer les agents de façon personnalisée et à engager sur cette base une réflexion plus large. Cette réflexion est d'autant plus utile que les processus et organisations du travail ont beaucoup évolué, sous l'effet de la transformation numérique, du développement de nouvelles formes de travail comme le télétravail et de nouveaux modes de management plus participatifs.

4. La pérennisation du suivi statistique

4.1 Un suivi statistique renforcé.

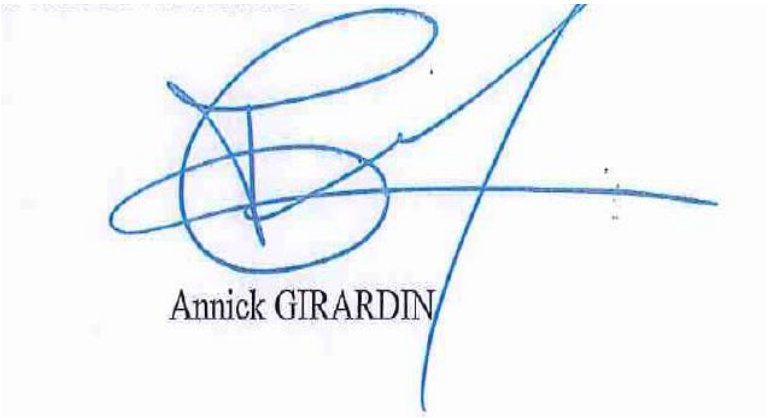
Un groupe de travail se réunira, au 1er semestre 2017, sous l'égide de la DGAFP, afin d'élaborer des outils statistiques pertinents et communs aux trois versants de la fonction publique. Ces outils permettront d'améliorer la connaissance statistique du temps de travail dans la fonction publique, de faciliter les comparaisons entre les trois versants et de mieux cibler les adaptations réglementaires éventuellement nécessaires. L'évaluation du temps de travail dans l'ensemble de la fonction publique sera, grâce à ces outils, organisée à échéances régulières.

4.2 Une première évaluation à échéance de deux ans.

Un bilan de la présente circulaire sera réalisé dans les deux ans à compter de sa publication.

*

Je vous serais obligée de bien vouloir assurer largement la diffusion de la présente circulaire au sein de vos services et en outre, pour les préfets, auprès des collectivités territoriales de votre département et de leurs établissements publics et, pour les directeurs généraux des agences régionales de santé, aux établissements publics de santé.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique

NOR : RDFF1708728C

La ministre de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres,
Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
(Métropole et départements d'outre-mer)
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Objet : Le respect du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité par les agents publics

Résumé : *La présente circulaire précise le sens et la portée pour les agents publics du principe de laïcité et de son corollaire l'obligation de neutralité inscrits à l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-433 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.*
Elle présente également les nouveaux outils de formation, de communication, de conseil et de veille mis en place pour permettre aux agents publics d'exercer leurs fonctions dans le respect de ces obligations.
Mots-clés : laïcité, neutralité, droits et obligations, liberté de conscience, convictions religieuses, égalité, discriminations.

Textes de référence : *articles 6, 25 et 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires*

L'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifié par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, dispose désormais que :

«**Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.**
Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité.
Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses.
Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.
Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du

personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service ».

En inscrivant, parmi les obligations qui s'imposent à tous les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions, le respect du principe de laïcité et de son corollaire l'obligation de neutralité, le législateur a entendu réaffirmer de manière solennelle la place essentielle de ce principe républicain consacré à l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958, dans l'organisation et le fonctionnement des institutions publiques et des services publics.

La laïcité repose sur trois principes : la liberté de conscience et la liberté de culte, la séparation des institutions publiques et des organisations religieuses, et l'égalité de tous devant la loi quelles que soient leurs croyances ou leurs convictions.

De la séparation de l'Etat et des organisations religieuses, se déduit la neutralité de l'Etat, des collectivités territoriales et des services publics.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les agents publics sont tenus de respecter le principe de laïcité dans toute cette dimension, c'est-à-dire de servir et de traiter de façon égale et sans distinction tous les usagers, quelles que soient leurs convictions philosophiques ou religieuses, en faisant preuve d'une stricte neutralité. Les agents publics ne doivent marquer aucune préférence à l'égard de telle ou telle conviction, ni donner l'apparence d'un tel comportement préférentiel ou discriminatoire, notamment par la manifestation, dans l'exercice de leurs fonctions, de leurs convictions religieuses.

Pilier essentiel de nos institutions, explicité dans les chartes, les rapports et les guides disponibles dans chacun des trois versants de la fonction publique, le respect du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité dans le quotidien professionnel des agents publics peut être source d'interrogations et d'incertitude, voire de contresens et de malentendus, qui contribuent à un sentiment d'inconfort et parfois de malaise que l'employeur se doit de dissiper.

Il incombe en effet, en vertu de l'article 25 du titre 1er du statut général, aux chefs de service de veiller au respect des obligations et principes déontologiques par les agents placés sous leur autorité.

Afin d'apporter des réponses concrètes aux agents qui s'interrogent quant à l'application et au respect du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité dans l'exercice de leurs fonctions, j'ai installé, en juin 2016, une commission « Laïcité et fonction publique » présidée par Emile Zuccarelli, et composée de 24 membres d'horizons divers, historiens, sociologues, élus, représentants des organisations syndicales de fonctionnaires, des ministères et des employeurs territoriaux et hospitaliers, afin d'émettre des propositions permettant d'apporter des réponses concrètes aux interrogations des agents publics.

Le rapport « Laïcité et fonction publique » résultant, après audition de nombreux acteurs et agents publics des trois versants, des travaux de la commission, et qui m'a été remis en décembre dernier, émet vingt propositions qui toutes « convergent vers une conviction profonde : la laïcité, expliquée et correctement appliquée, constitue un principe de liberté et une source d'émancipation qui bénéficie à tous, agents comme usagers et, de là, à la cohésion nationale ».

Parmi ces propositions, six doivent être mises en œuvre en priorité. Elles doivent permettre à tous les agents publics d'appréhender pleinement le sens et la portée du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité qu'ils doivent respecter dans l'exercice quotidien de leurs fonctions et leur fournir les outils nécessaires pour faire face aux situations concrètes auxquelles ils peuvent être confrontés. Tel est l'objet du rappel du cadre juridique du principe de laïcité dans la fonction publique (1) et des mesures, présentés ci-après (2).

Je vous remercie de votre contribution en vue de garantir la place de la laïcité en tant que principe fondamental dans l'organisation du service public.



Annick GIRARDIN

1 LA PORTEE DU PRINCIPE DE LAÏCITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE

Les principes de laïcité, d'égalité et de neutralité qui gouvernent le fonctionnement des services publics s'imposent à l'ensemble des agents publics, quelle que soit la nature des fonctions exercées. C'est pour conforter ces principes que la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rappelle la place essentielle du principe à valeur constitutionnelle de laïcité dans le statut général des fonctionnaires.

Les principes de laïcité et d'égalité de tous devant la loi, et la neutralité de l'Etat qui en découle, justifient que des restrictions soient apportées à la liberté d'expression religieuse des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions (1.1). Mais il convient également de rappeler, pour donner tout son sens au principe de laïcité, que ces restrictions ne portent pas sur les libertés d'opinion et de conscience qui sont garanties aux agents publics comme à tout citoyen (1.2). Enfin, il me semble nécessaire de rappeler la portée du principe de laïcité dans les relations des agents publics avec les usagers (1.3).

1.1 L'interdiction faite aux agents publics de manifester leurs convictions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions

Le principe de laïcité et son corollaire l'obligation de neutralité font obstacle à ce que les agents disposent, dans le cadre du service public et quelle que soit la nature de leurs fonctions, du droit de manifester leurs croyances et leur appartenance religieuses (CE, avis, 3 mai 2000, n° 217017 ; CEDH, 26 novembre 2015, Ebrahimian c. France, n° 64846/11).

Le Gouvernement a souhaité consacrer la jurisprudence du Conseil d'Etat dans le cadre de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires pour rappeler, à l'article 25 du statut général des fonctionnaires, l'importance du respect de ce principe par les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions. Les obligations et principes énoncés à l'article 25 s'imposent également aux agents contractuels en vertu de l'article 32 du titre 1er du statut général.

Pour que la portée de ce principe soit comprise par chacun, **l'article 25** de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires impose expressément aux agents publics de s'abstenir de manifester, dans l'exercice de leurs fonctions, leurs opinions religieuses. La méconnaissance de cette obligation constitue un manquement aux obligations professionnelles de l'agent.

Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ce principe par les agents des services placés sous son autorité. Tout manquement à l'obligation de neutralité ou au respect du principe de laïcité peut justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire. Comme le préconise le guide de l'encadrante et de l'encadrant récemment mis en ligne sur le site de la fonction publique, il convient cependant de privilégier, en cas de difficultés, le dialogue et la pédagogie qui permettent dans la majorité des cas de régler les situations problématiques, avant d'envisager des suites disciplinaires.

En cas de poursuite disciplinaire, la sanction prononcée doit, sous le contrôle normal du juge, être proportionnée à la faute et tenir compte des circonstances de l'espèce telles que la nature des fonctions exercées, la réitération du manquement malgré des rappels à la règle, le degré d'ostentation du signe d'appartenance religieuse, le port de ce signe au contact ou non du public, la vulnérabilité du public, etc. (*cf*. par exemple, CAA Versailles, 23 février 2006, n° 04VE03227).

Outre le port de signe d'appartenance religieuse dans le service, deux exemples de manquement à l'obligation de neutralité des fonctionnaires peuvent être tirés de la jurisprudence du Conseil d'Etat. Un agent public qui fait apparaître son adresse électronique professionnelle sur le site d'une association cultuelle peut être légalement sanctionné par son administration (CE, 15 octobre 2003, n° 244428). De même, toute forme de prosélytisme auprès d'autres agents ou des usagers est constitutive d'une faute. Il en va ainsi de la distribution par un agent public aux usagers de documents à caractère religieux à l'occasion de son service (CE, 19 février 2009, n° 311633), y compris par l'utilisation d'outils numériques mis à sa disposition, tels qu'Internet et les courriels, ou de propos visant à diffuser ses

convictions religieuses auprès des usagers et de ses collègues (CAA de Versailles, 30 juin 2016, n°15VE00140).

Il convient de souligner enfin que la circonstance qu'une personne soit employée par une personne publique selon les dispositions du code du travail, y compris en contrat aidé, ou qu'un service public soit confié à une personne privée ne change pas la nature des obligations inhérentes à l'exécution du service public. Il en va de même des apprentis, des stagiaires et des volontaires du service civique accueillis dans les administrations. La chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi rappelé que « *les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé et que, si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents [qu'ils emploient], ces derniers sont soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires* » (Cass. Soc., 19 mars 2013, n° 12-11690, publié au bulletin).

1.2 Le droit des agents publics au respect de leurs convictions religieuses

Les exigences relatives à la laïcité de l'Etat et à la neutralité des services publics ne doivent pas conduire à la négation de la liberté d'opinion et de conscience dont bénéficient les agents publics au même titre que tous les citoyens. La liberté d'opinion garantie par l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 est d'ailleurs clairement affirmée par **l'article 6** de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. Le fonctionnaire est libre d'avoir les opinions et les croyances religieuses de son choix comme tout citoyen. Il peut librement les exprimer en dehors du service sous les seules restrictions imposées par la loi.

Il convient de rappeler plus généralement que dans l'expression de ses opinions, l'agent public, notamment lorsqu'il exerce des fonctions d'autorité, est tenu à un devoir de réserve dont l'intensité varie selon la nature des fonctions et des responsabilités qu'il occupe.

Dès lors, le principe de la liberté d'opinion interdit toute discrimination fondée sur les opinions ou croyances religieuses dans le recrutement et le déroulement de carrière des agents publics.

Les convictions religieuses d'un candidat doivent être indifférentes au recrutement des agents publics. De manière générale, la pratique d'un culte ne doit pas constituer un critère discriminant à l'encontre d'un candidat à un concours ou d'un agent contractuel prétendant à la titularisation. Le juge administratif a annulé un concours en raison des questions que le jury avait posées à un candidat sur son origine et sur ses pratiques confessionnelles (CE, 10 avril 2009, n° 311888).

Le Conseil d'Etat juge, en outre, que ni l'appartenance à une religion, ni sa pratique à titre privé, même connue par les autres agents du service, ne peut justifier une mesure défavorable à l'encontre d'un agent comme une mauvaise appréciation sur une feuille de notation (CE, 16 juin 1982, n° 23277), une sanction ou, a fortiori, un licenciement.

Le respect de ces principes doit être assuré au cours du recrutement et dans la gestion de la carrière des agents publics.

Par ailleurs, certains aménagements du temps de travail des agents publics peuvent être autorisés au nom de la liberté de culte, à la condition qu'ils soient compatibles avec le bon fonctionnement du service public (CE, 16 février 2004, n° 264314).

1.3 Les relations avec les usagers du service

La qualité d'usager du service public n'implique en elle-même aucune limitation à la liberté d'opinion et de conscience, ni à la possibilité d'exprimer ses convictions. Si un devoir de stricte neutralité s'impose à l'agent des services publics, qui incarne un service qui doit lui-même être neutre, les usagers ont, a priori, le droit d'exprimer leurs convictions religieuses. En effet, la neutralité du service public est le corollaire du principe d'égalité qui régit le fonctionnement des services publics et implique, notamment, l'égal accès des usagers au service public et leur égal traitement, quelles que soient leurs convictions religieuses. Elle garantit tout à la fois la liberté de conscience, de religion et l'absence de discrimination.

Toutefois, les normes constitutionnelles et conventionnelles rappellent que la liberté de manifester sa religion ou ses convictions religieuses ne saurait avoir une portée absolue. Qu'il s'agisse de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ou encore de la Convention européenne des droits de l'homme ou de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, des restrictions à la liberté de manifester sa religion sont autorisées au nom, principalement, de la protection de l'ordre public. Ainsi, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) laisse une large marge de manœuvre aux Etats dans l'encadrement de la liberté d'expression religieuse (CEDH, 4 décembre 2008, Dogru c. France, n° 27058/05 et Kervanci c. France n° 31645/04 ; CEDH, 10 novembre 2005, Sahin c. Turquie n° 44774/98).

Comme le rappelle notamment la Charte de la laïcité dans les services publics de 2007 à laquelle il convient de se référer, des restrictions à la liberté des usagers des services publics de manifester leurs convictions peuvent être justifiées. Celles-ci résultent alors soit de textes particuliers (par ex. la loi du 15 mars 2004 en ce qui concerne les écoles, collèges et lycées publics ou la loi du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public), soit de considérations liées au bon fonctionnement du service ou d'impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé, d'hygiène. Le juge administratif contrôle la légalité des restrictions ainsi apportées à la libre expression des convictions religieuses et veille à leur stricte nécessité.

S'agissant par exemple des personnes hospitalisées dans les établissements publics de santé, elles ont droit au respect de leurs croyances (article R. 1112-46 du code de la santé). La Charte de la personne hospitalisée prévoit que «L'établissement de santé doit respecter les croyances et convictions des personnes accueillies. Dans les établissements de santé publics, toute personne doit pouvoir être mise en mesure de participer à l'exercice de son culte (…) Toutefois, l'expression des convictions religieuses ne doit porter atteinte ni au fonctionnement du service, ni à la qualité des soins, ni aux règles d'hygiène, ni à la tranquillité des autres personnes hospitalisées et de leurs proches ».

2 LE RENFORCEMENT DE LA CULTURE DE LA LAÏCITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'inscription du respect du principe de laïcité parmi les obligations et principes déontologiques des fonctionnaires dans le statut général doit s'accompagner de la diffusion d'une plus grande culture de la laïcité dans la fonction publique. Le renforcement de la culture de la laïcité s'appuiera sur l'intensification du dispositif de formation aux divers moments de la carrière (2.1), sur la mise à disposition d'un nouveau support d'information à destination de tous les agents (2.2), sur la mise en place d'un espace dédié sur le site du ministère de la fonction publique recensant toutes les informations relatives au principe de laïcité dans la fonction publique (2.3), sur la désignation d'un référent ou correspondant « laïcité » qui assurera une écoute et un accompagnement des agents publics relevant de votre autorité (2.4), ainsi que sur la création d'outils de veille afin de mieux identifier les difficultés éventuelles rencontrées dans les services (2.5).

Enfin, je souhaite que la journée du 9 décembre devienne, chaque année, l'occasion de rappeler l'histoire de ce principe fondamental, sa portée et de favoriser le dialogue afin de valoriser la laïcité dans la fonction publique (2.6).

2.1 Renforcement de la formation initiale et de la formation continue

2.1.1 Les leviers d'un dispositif de formation renforcé sur le principe de la laïcité

Afin que les obligations résultant du principe de laïcité soient comprises par l'ensemble des agents publics et pleinement respectées dans l'exercice de leurs fonctions, je souhaite tout d'abord que tout nouvel entrant dans la fonction publique suive une action de formation portant sur cet objet.

Il est également essentiel que l'ensemble des agents publics en fonctions, quels que soient leur catégorie et leur corps ou cadre d'emplois d'appartenance, y compris les agents contractuels, soit informé des obligations professionnelles et formé au principe de laïcité et à ses conséquences.

Je souhaite, dès lors, que l'ensemble des employeurs publics intègre le thème de la laïcité dans leurs plans de formation - cf., pour la fonction publique de l'Etat, la circulaire relative aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie du 17 octobre 2016 - et s'assure que le plus grand nombre d'agents publics puisse se voir proposer une action de sensibilisation ou de formation sur ce thème, notamment dans les formations dispensées lors de l'accueil des agents nouvellement recrutés ou de la prise de poste.

Cette priorité de formation initiale et continue doit être prise en compte par les écoles de service public ainsi que dans les plans de formation ministériels et les plans régionaux interministériels de formation, en s'appuyant, pour ce second volet, sur les plateformes régionales d'appui en matière de gestion des ressources humaines (PFRH), dans les plans de formation des collectivités territoriales, l'offre de formation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et dans les plans de formation des établissements relevant de la fonction publique hospitalière conformément aux priorités nationales de formation.

L'offre de formation est importante. Sur un sujet aussi sensible que la laïcité, il est particulièrement important de s'assurer de l'adéquation de la formation dispensée aux besoins du public visé, des compétences des formateurs et de la qualité des outils pédagogiques. Les formations comportant une phase d'échanges entre les participants ont montré leur efficacité. Des modules de formation à distance couplés à des formations en présentiel peuvent également être envisagés.

2.1.2 Les modalités de mise en œuvre

2.1.2.1 Laïcité et formation initiale des agents publics

La formation initiale au sein des écoles de service public comprend une formation clairement identifiée et dédiée à l'explication du principe de laïcité, sa mise en perspective historique, sa portée juridique et son application au quotidien à des situations administratives concrètes.

Le réseau des écoles de service public (RESP) a élaboré à cette fin un module de formation à distance généraliste, qui est utilisé par l'ensemble des écoles de service public du réseau. Ce module est, le plus souvent, couplé à une formation en présentiel adaptée à chaque public des écoles de service public. La formation à ce module doit être réalisée chaque année pour l'ensemble des élèves desdites écoles.

Au sein de la fonction publique de l'Etat, un référent par école est désigné pour la mise en place de cet enseignement.

Au sein de la fonction publique territoriale, le CNFPT assure également une séquence, au cours de ses formations initiales consacrées aux principes de laïcité et de neutralité, par la mise en place de la formation à distance créée par le RESP ou l'utilisation de ses ressources pédagogiques propres.

Au sein de la fonction publique hospitalière, l'Ecole des hautes études en santé publique, également membre du RESP, assure la formation relative au principe de laïcité pour les fonctionnaires en formation. Tous les élèves stagiaires suivent dans ce cadre une formation portant sur le principe de laïcité dans la fonction publique.

2.1.2.2 Laïcité et formation continue des agents publics

Dans l'objectif de formation de l'ensemble des agents publics énoncé au point 2.1.1, il convient de former prioritairement les agents qui ne bénéficient pas d'une formation initiale intégrant un volet consacré au principe de laïcité (notamment les agents contractuels de droit public et les agents en contrat aidé) et les agents qui exercent des fonctions au contact du public. En outre, un rappel des principes et de leur portée, à intervalles réguliers, à l'attention de ces derniers, peut s'avérer nécessaire.

Le développement d'actions de formation continue dédiées au thème de la laïcité doit s'envisager autour de deux axes :

- Favoriser le développement d'un réseau de formateurs internes :

S'appuyer sur un réseau de formateurs internes permet d'adapter la formation proposée au plus près des besoins des agents tout en développant une culture commune.

Plusieurs actions s'articulant autour de la constitution de réseaux de formateurs internes ont d'ores et déjà été engagées :

- Le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) a élaboré, en lien avec le CNFPT, un kit de formation *ad hoc* dont le déploiement s'appuie sur la formation de formateurs qui sont amenés à proposer des formations (modules de 2 jours) articulées autour d'un tronc commun et d'une séquence de spécialisation sur l'un des trois thèmes suivants :
    - Laïcité et usage des espaces publics,
    - Laïcité et relation socio-éducative,
    - La laïcité : accueil et relations avec les usagers.

La constitution de ce réseau de formateurs est d'ores et déjà avancée tant au niveau de la fonction publique de l'Etat que de la fonction publique territoriale. Le CGET a habilité 175 formateurs de formateurs au niveau national, dont 58 sont issus des services de l'Etat et 26 fonctionnaires territoriaux interviennent pour le CNFPT. D'autres formateurs sont également habilités : des salariés de structures privées qui sont également susceptibles de former des agents publics (centres de ressources pour la politique de la ville, fédérations d'éducation populaire…), des futurs agents publics (Instituts régionaux du travail social, par exemple) ou des salariés exerçant une mission de service public (Pôle emploi, missions locales par exemple). Au niveau régional, le CGET a habilité plus d'un millier de formateurs dont environ un tiers sont des agents publics. L'objectif est que plus de 20.000 professionnels et acteurs de terrain soient formés fin 2017.

- Un réseau de formateurs internes a été constitué pour dispenser, dans un cadre ministériel et interministériel, des actions de sensibilisation à la diversité et à la lutte contre les discriminations. Ce dispositif, piloté par l'institut régional d'administration (IRA) de Nantes, a permis d'outiller pédagogiquement plus de 200 personnes, exerçant au sein d'écoles de service public ou dans les services centraux ou déconcentrés des ministères, leur permettant ainsi de mener des actions de formation ou de sensibilisation dans le cadre de la mise en œuvre des politiques de ressources humaines. Récemment, ces formateurs internes se sont vu proposer un volet complémentaire portant sur la laïcité, qui prend appui sur les outils pédagogiques développés par le CGET. Une vingtaine de ces formateurs viennent de bénéficier de cet apport et cette formation pourra être proposée, sur la base du volontariat, à d'autres formateurs internes formés à la diversité et à la lutte contre les discriminations.

- Dans la fonction publique hospitalière, la construction de l'action nationale de formation «Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH » explicitée ci-dessous a été pensée pour qu'une équipe pluridisciplinaire, constituée de personnes ressources, puisse participer conjointement à une même session de formation, afin de permettre la mise en œuvre d'une démarche institutionnelle dans l'établissement.

- <u>Mobiliser les outils existants en les adaptant aux besoins des publics visés</u> :

La formation continue des agents publics à la laïcité peut se décliner dans des modules dédiés, dans les services directement confrontés aux enjeux de la laïcité, ou bien faire l'objet d'un volet particulier au sein de formations plus générales.

Les outils de formation existants, tels que le module de formation à distance développé par le RESP ou le kit créé par le CGET et le CNFPT, ont vocation à être diffusés pour permettre leur utilisation dans le cadre des formations organisées par les ministères et leurs opérateurs, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ainsi que par les établissements publics hospitaliers.

La DGAFP prendra les dispositions nécessaires pour que la ressource (ou « la boîte à outils pédagogiques ») du CGET et du CNFPT soit, en accord avec ces derniers, mise à disposition des acteurs, afin qu'elle puisse être déclinée dans des actions de formation à l'attention des publics les plus larges. De la même manière, la DGAFP invitera les administrations à partager leurs pratiques de formation innovantes en la matière dans un objectif de mutualisation.

Le module de formation à distance élaboré par le RESP pourrait également être rendu accessible à l'ensemble des agents publics dans un objectif de sensibilisation. Chaque administration et opérateur pourrait choisir d'y ajouter, en fonction des besoins liés aux fonctions exercées par certains agents, un module en présentiel adapté, généraliste ou spécialisé sur une problématique ciblée directement en lien avec la mise en œuvre du principe de laïcité.

Le CNFPT développe des modules de formation en présentiel tels que « restauration scolaire et laïcité », « laïcité et GRH » ou « gestion, entretien et financement des édifices cultuels ».

Les établissements relevant de la fonction publique hospitalière sont incités, depuis 2014, à former les agents au thème de la laïcité, par la circulaire relative aux priorités nationales de formation. En 2016, la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) a souhaité renforcer cette incitation afin de mieux accompagner les professionnels médicaux, soignants et administratifs des établissements relevant de la fonction publique hospitalière dans la gestion de situations de conflits éventuels sur ce sujet, dans le cadre d'une démarche institutionnelle. Une formation érigée en « action nationale de formation » et intitulée « Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH » est désormais, à ce titre, inscrite au catalogue des formations de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) qui en a rédigé le cahier des charges à la demande et avec l'appui de la DGOS.

2.2 Mise à disposition d'un nouveau support d'information

Des ministères, des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers se sont dotés de chartes et de guides détaillés sur les questions de laïcité, dans lesquels les agents, notamment encadrants et décideurs, peuvent trouver des ressources importantes sur les fondements du principe de laïcité ainsi que des cas pratiques et des bonnes attitudes à adopter. Les guides élaborés par l'Observatoire de la laïcité constituent également une ressource complète, pratique et très utile.

La charte de la laïcité dans les services publics synthétise les grands principes, sur une seule page, et peut être jugée relativement concise pour les agents désireux de s'informer, comme l'observe le rapport de la Commission « Laïcité et fonction publique ».

Un outil intermédiaire a donc été élaboré avec l'ensemble des employeurs publics, sous le format simple du dépliant pédagogique à destination des agents publics, revenant sur les idées reçues, les grands principes et les attitudes à adopter dans certaines situations. Il renvoie, par ailleurs, aux principales sources d'information pour ceux qui souhaitent aller plus loin dans la compréhension de la portée du principe de laïcité pour les agents publics. Il est également l'occasion d'une nouvelle diffusion de la charte de la laïcité dans les services publics.

Ce support a vocation à être remis à chaque agent public par l'employeur au moment de la prise de fonctions. Il peut aussi être utilisé comme support d'entretien faisant suite à une difficulté rencontrée dans un service en lien avec le principe de laïcité ou l'obligation de neutralité.

Ce support pédagogique, destiné aux seuls agents publics et qui n'a pas vocation à se substituer à la charte de la laïcité dans les services publics, sera adressé aux employeurs publics sous un format dématérialisé conçu pour l'impression.

2.3 Accès facilité à une documentation pertinente, via le site internet de la fonction publique

Le portail de la fonction publique propose depuis le mois de janvier 2017 une rubrique complète dédiée au thème de la laïcité dans la fonction publique.

Cette nouvelle source d'information s'adresse à deux publics cibles : les gestionnaires de ressources humaines et les agents publics. Pour les premiers, elle offre un accès à une information fiable et une documentation complète sur le sujet, comprenant les textes de référence (lois et circulaires), les travaux de la Commission « Laïcité et Fonction publique », la jurisprudence nationale et européenne en la matière, des liens vers les guides pratiques édités notamment par l'Observatoire de la laïcité et le CNFPT, ainsi que des rapports et des études élaborés sur le thème de la laïcité et des liens vers les principaux organismes de formation des agents publics. Pour les seconds, la rubrique propose en outre des réponses claires aux questions qu'ils peuvent se poser par la présentation synthétique du cadre juridique.

Cette rubrique, accessible dès la page d'accueil du portail, est amenée à être régulièrement mise à jour et complétée (http://www.fonction-publique.gouv.fr/laicite-et-fonction-publique).

2.4 Réseau d'expertise et de conseil : les référents laïcité

Afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité, un référent « laïcité » doit être clairement identifié dans chaque administration. Selon les spécificités des missions et l'organisation de chaque administration, les conseils en la matière pourront être apportés soit par un correspondant ou un référent « laïcité » dédié, soit par le référent déontologue créé par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

En effet, l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi créé consacre, pour les trois versants de la fonction publique, le droit pour tout fonctionnaire de consulter un référent déontologue. Sans préjudice des prérogatives du chef de service, le référent déontologue a pour mission d'apporter au fonctionnaire qui le sollicite tout conseil utile sur des questions relatives aux obligations et principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi précitée du 13 juillet 1983.

Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues, le référent déontologue peut être sollicité sur des questions portant sur le respect et la mise en œuvre pratique du principe de laïcité inscrit à l'article 25 du titre 1er du statut général de la fonction publique.

Le référent déontologue peut donc exercer, sous réserve des dispositifs que les administrations ont déjà pu mettre en place, des fonctions de référent laïcité.

Les collectivités territoriales affiliées à un centre de gestion peuvent demander, avec l'accord du président du centre de gestion, à ce que cette fonction soit exercée par le référent déontologue.

Depuis fin 2011, un référent laïcité est déjà en place dans les établissements hospitaliers et dans les agences régionales de santé (circulaire n° DGOS/RH4/2011/356 du 5 septembre 2011 relative à la charte des aumôneries dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986). Il convient de les conforter dans cette mission.

Selon l'organisation mise en place dans chaque administration, il convient d'informer, par tout moyen, les agents publics en relevant de l'identité et des coordonnées du correspondant ou du référent en charge des questions de laïcité.

Afin d'assurer cette mission, il conviendra que le correspondant ou le référent dispose des moyens nécessaires et qu'il ait reçu une formation appropriée à l'aide notamment des modules de formation précédemment exposés et lui permettant d'apporter, tant sur le fond que dans l'accompagnement, les réponses aux difficultés rencontrées par les agents.

Il est enfin rappelé que l'existence d'un référent laïcité ne doit pas conduire à méconnaitre le rôle primordial de l'autorité hiérarchique, qui est chargée de veiller au respect du principe de laïcité dans les services placés sous son autorité, dans les conditions précédemment exposées.

2.5 Développer une veille régulière sur les difficultés rencontrées dans les services quant au respect du principe de laïcité dans la fonction publique

Afin de disposer à l'avenir de données, notamment quantitatives, sur les difficultés réellement rencontrées dans les services quant au respect du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité, la DGAFP élaborera un outil de mesure, en lien avec la DGCL, la DGOS et les ministères.

Sera ainsi définie la liste des indicateurs pertinents à partir des items proposés en annexe du rapport de la Commission Laïcité et Fonction publique, dans l'objectif de les intégrer prochainement dans les bilans sociaux.

2.6 Faire du 9 décembre une journée d'échange pour valoriser la laïcité

Le développement d'une culture de la laïcité dans la fonction publique suppose un engagement fort et constant des employeurs publics pour assurer avec pédagogie sa promotion auprès des agents publics.

Je vous invite à organiser lors de la journée nationale de la laïcité, jour anniversaire de la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat, un évènement ou un temps collectif d'échanges avec les agents de votre service sur le thème de la laïcité afin de réaffirmer l'attachement de la fonction publique au principe de laïcité, dans une démarche de prévention et de sensibilisation.

Cet évènement sera l'occasion d'exposer le sens et la portée du principe de laïcité, en rappelant l'histoire du principe de laïcité et l'exposé succinct de son cadre juridique (neutralité de l'Etat, différence agents/usagers). Ce rappel pourra constituer le point de départ d'un échange, permettant de réaffirmer notamment que la laïcité s'applique à tous les agents et non seulement à quelques personnes qui pourraient se sentir particulièrement concernées.

Les pratiques professionnelles, les formations et les outils mis en place pour épauler les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions pourront ensuite être évoqués, selon le type de fonctions exercées, pour établir un dialogue, faire exprimer les ressentis ou faire émerger les interrogations, le cas échéant prévenir les difficultés.

Cet événement sera, enfin, l'occasion de vérifier la connaissance par les agents placés sous votre responsabilité de l'existence du référent laïcité, de son rôle et de ses modalités de saisine, et de conforter la voie de régulation que constitue le référent laïcité en ce que les agents peuvent lui demander conseil s'ils le souhaitent.

J'invite les employeurs publics à s'emparer de cette journée symbolique dans les trois versants de la fonction publique, pour prévoir ce moment d'échanges avec leurs équipes et permettre à chacun de prendre conscience que la laïcité contribue au respect, au dialogue et à la tolérance mutuelle.

PROJET DE CHARTE DU REFERENT DEONTOLOGUE

PREAMBULE

1. DISPOSITIONS GENERALES
2. CHAMP DE COMPETENCES ET MISSIONS
3. PROCEDURES DE SAISINE ET DE REPONSE
4. MODALITES D'INTERVENTION
5. FIN DE FONCTIONS

ANNEXES

1. MODELE DE LETTRE DE MISSION
2. EXTRAITS DE LA LOI N°83-634 DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES
3. DECRET N°2017-519 DU 10 AVRIL 2017 RELATIF AU REFERENT DEONTOLOGUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

PROJET

PREAMBULE

L'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que « Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques [...]. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. Un décret en Conseil d'État détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues ».

Cet article 28 bis a été introduit par la loi du 20 avril 2016 de déontologie des agents publics. Précédemment, dans la sphère publique, seules sept instances nationales étaient chargées d'assurer le respect de règles déontologiques. Quelques collectivités avaient également fait le choix d'instaurer un référent déontologue mais dont le champ de compétences était strictement limité aux élus locaux.

Le référent déontologue apparaît comme l'un des maillons dans la chaîne des acteurs en charge de la défense des valeurs éthiques et déontologiques des collectivités territoriales. L'autorité territoriale, les élus, le DGS, les responsables de service et les agents eux-mêmes constituent les autres maillons de la déontologie locale et chaque acteur est responsable de l'application des valeurs et règles applicables.

Toutefois, au quotidien de nombreuses questions se posent quant aux droits et obligations des agents publics notamment : que recouvre au juste le devoir d'obéissance ? Un fonctionnaire peut-il recourir à l'anonymat pour prendre des positions publiques ? L'exercice d'un mandat syndical permet-il à un fonctionnaire de déroger à l'obligation de réserve ? Quel type de comportement adopter face aux intérêts privés ? Ces questions relatives aux pratiques professionnelles revêtent une grande importance et nécessitent un conseil de la part d'un expert neutre et spécialiste de la déontologie.

L'instauration d'une telle fonction de déontologue permet d'aborder les questions qui ne sont pas de prime abord réglées sur le plan législatif ou réglementaires. Les missions du référent déontologue dépassent la question de la simple conformité à la règle pour aborder plus largement celle du respect de règles de bonne conduite et de la pédagogie éthique.

Cette mission de référent déontologue peut se révéler complexe et souvent sensible. Ce document permet de définir concrètement les activités et le périmètre d'intervention des référents déontologues définis à l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Cette charte a vocation à être un référentiel pratique et juridique s'adressant :

- aux personnes désignées par les collectivités territoriales et les Centres de Gestion pour exercer cette fonction
- aux Centres de Gestion devant assurer cette fonction à titre obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés et pour les collectivités et établissements non affiliés, dans le cadre du socle commun de prestations.

Le soutien que le référent apporte permet d'éliminer, de réduire et/ou de prévenir les conflits, contentieux, risques juridiques liés à l'application des principes déontologiques auxquels sont soumis les agents publics locaux.

CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE

Cinq textes principaux définissent le cadre juridique du champ d'intervention du référent déontologue :

Ø La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment les articles 6 ter A, 25 à 28 bis

Ø La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale qui prévoit en son article 23 :
« II.- Les centres de gestion assurent pour leurs agents, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes [...] :
- 14° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires [...] »

Au titre du IV de ce même article 23, « une collectivité ou un établissement non affilié au centre de gestion peut, par délibération de son organe délibérant, demander à bénéficier de l'ensemble des missions visées aux 9° bis, 9° ter et 13° à 16° du II sans pouvoir choisir entre elles. Elles constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines ».

Ø Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique

Ø Le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique

Ø 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 et de droit privé ou des administrations de l'Etat

1. DISPOSITIONS GENERALES

NOMINATION DU REFERENT DEONTOLOGUE

Les modalités et les critères de désignation des référents déontologues sont précisés par le décret n°2017-519 du 10 avril 2017.

PROJET

L'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion désigne la personne qui est chargée d'assurer la fonction de référent déontologue au sein de la collectivité ou de l'établissement.

A ce titre, l'article 2 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017 prévoit que les missions de référent déontologue peuvent être assurées par :

1° Une ou plusieurs personnes relevant ou ayant relevé de la collectivité territoriale ou du CDG

2° Une formation collégiale, dont la composition et les attributions sont arrêtées par l'autorité territoriale ou le président du CDG. Ce collège peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à la collectivité, au CDG ou plus généralement à la fonction publique. Le collège adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement.

La durée du mandat de référent déontologue, son possible renouvellement et les conditions d'exercice de la mission sont fixées par un arrêté de l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue.

3° Une ou plusieurs personnes relevant d'une autre administration, collectivité territoriale ou établissement public, d'une autorité administrative indépendante, ou d'une autorité publique indépendante.

La durée du mandat de référent déontologue, son possible renouvellement et les conditions d'exercice sont fixés par une convention. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue.

La désignation s'accompagne d'une lettre de mission pour consigner et clarifier les conditions d'exercice du travail du référent déontologue. Elle précise notamment les spécificités des services de son ressort d'intervention, les risques déontologiques qui lui sont associés, la possibilité de déport et, lorsque plusieurs référents déontologues sont désignés, les contours de leurs missions de conseil.

Lorsque le référent déontologue est également désigné comme référent lanceur d'alerte au sens du décret n°2017-564 du 19 avril 2017, la lettre de mission rappelle les différences des tâches et en articule, le cas échéant, les modalités d'exercice.

La désignation du référent déontologue est portée à la connaissance des agents relevant de la collectivité, de l'établissement ou des collectivités affiliées ou adhérentes au CDG. Elle fait l'objet d'une publication, selon le cas, dans un des bulletins, recueils ou registres mentionnés aux articles R. 312-3 à R. 312-6 du code des relations entre le public et l'administration (article 5 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017).

La désignation du référent déontologue est également publiée sur le site Internet de la collectivité, de l'établissement ou du CDG.

PROJET

L'information des agents fait état des noms, prénoms et coordonnées professionnelles de la ou des personnes exerçant la fonction de référent déontologue.

Le Conseil d'Administration de la FNCDG s'est positionné sur un niveau de conseil déontologique dans les Centres avec trois options :

1ère option :

Dans chaque département, une personne physique, référent déontologue du CDG, intervient à la demande des agents des collectivités et établissements affiliés.
Il peut également, si une délibération d'adhésion a été prise par une collectivité ou un établissement non affilié, exercer ses fonctions pour les agents de ces structures.

Une lettre de mission est établie et transmise à l'autorité territoriale des collectivités et établissements affiliés ou adhérents.

2ème option :

La fonction de référent déontologue est exercée au niveau départemental par une instance collégiale comprenant trois personnalités qualifiées désignées par arrêté du Président du Centre de Gestion.

3ème option :

La fonction de référent déontologue peut être exercée soit par une personne physique soit par une instance collégiale comprenant trois personnalités qualifiées à une échelle régionale voire interrégionale conformément à l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Cette mutualisation doit être inscrite dans la charte de coopération prévue à l'article 14 précité, cette charte désignant le centre chargé d'assurer la coordination régionale ou interrégionale. Ce texte détermine également les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion décident de gérer en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. A défaut de prévoir la mission de référent déontologue dans la charte de coopération, les CDG pourront conclure une convention spécifique.

Quelle que soit l'option choisie par le Centre de Gestion, pour les questions complexes, un réseau de référents déontologues peut être constitué et sollicité à un niveau régional, infra-régional ou interrégional avant d'apporter une réponse à l'intéressé. Le fonctionnement d'un tel réseau doit être prévu dans la charte de coopération prévue à l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ou dans une convention inter-CDG.

PROJET

PROFIL ET PRE-REQUIS

A l'exception des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, les référents déontologues doivent être prioritairement choisis parmi les magistrats, les fonctionnaires, en activité ou retraités, ou, parmi les agents contractuels recrutés dans le respect des dispositions statutaires qui leur sont applicables et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Le référent doit être nommé au vu de son expérience de ses diplômes lui permettant de disposer de solides connaissances dans le domaine juridique, notamment en matière de droit administratif, de procédure pénale. Il a, le cas échéant, bénéficié d'une formation spécifique à l'exercice de la fonction de déontologue.

Il doit également avoir une parfaite connaissance du monde territorial et de ses évolutions.

Le référent déontologue bénéficie d'une autorité morale et technique reconnue et doit également disposer de savoir-être particuliers : avoir des notions de psychologie et de dynamique des groupes, être apte à la communication et à la négociation, avoir le sens de l'écoute et du contact, disposer d'une bonne capacité d'analyse, ou encore avoir un esprit pédagogique…

RESPECT DE CERTAINS PRINCIPES DEONTOLOGIQUES

Le référent déontologue accomplit sa mission avec diligence, exemplarité et en toute indépendance.

Dans l'accomplissement de leur fonction, les référents déontologues doivent respecter les principes déontologiques auxquels sont soumis tous les agents publics.

Principes d'intégrité, d'honorabilité et de probité

Le référent déontologue respecte les principes de probité et d'intégrité et s'engage à ne pas solliciter, accepter ou offrir, directement ou indirectement, tout avantage qui affecterait l'exercice normal du dispositif de reconnaissance et de la mission de référent déontologue. Il s'interdit également d'utiliser les moyens qui lui sont conférés pour un usage autre que l'exercice de sa fonction.

Les personnes exerçant les fonctions de référent déontologue sont tenues d'effectuer une déclaration d'intérêts (article 5 du décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016).

Le référent déontologue n'a pas fait l'objet d'une condamnation ou d'une sanction incompatibles avec l'exercice de ses fonctions. Aucune mention ne doit être inscrite au bulletin n°2 de son casier judiciaire.

PROJET

Devoir de réserve

Le référent déontologue est tenu, sans préjudice de sa liberté d'opinion, à une obligation de réserve.

L'obligation de réserve implique que les agents fassent preuve d'une certaine retenue dans l'expression de leurs opinions, en particulier lorsqu'elles concernent l'activité de l'administration.

Le manquement à l'obligation de réserve s'apprécie en fonction du poste occupé par l'agent. L'exigence est plus grande pour les personnels d'encadrement mais également pour les personnes exerçant des fonctions de référent déontologue.

Lorsqu'il participe à titre personnel, à des débats ou réunions publiques, le référent déontologue doit veiller à éviter toute appréciation critique ou prise de position, concernant sa mission, qui soit de nature à porter atteinte au service public auquel il participe.

Devoir de dignité

Le référent déontologue ne doit pas se mettre dans une situation telle que l'exercice normal de ses fonctions soit rendu difficile ou impossible. L'obligation de moralité concerne un comportement de nature privée, sans rapport direct avec l'exercice des fonctions, qui pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire dans la mesure où il porte atteinte à la considération de l'administration. Ces actes pourront être considérés comme incompatibles avec le maintien en fonction.

Professionnalisme

Le référent déontologue est nommé à titre personnel pour des compétences reconnues. Il ne peut déléguer sa mission à un tiers.

Si la question ne relève pas de son champ de compétences, le déontologue doit déclarer la demande irrecevable et en informer sans délai l'agent demandeur en lui indiquant l'autorité compétente qui lui semble compétente pour instruire le dossier.

Le référent étudie les projets avec équité en fonction de critères explicites à l'exclusion de toute autre considération. Son conseil doit être argumenté.

Le référent déontologue s'engage à respecter les délais et le phasage de sa mission.

Rigueur et disponibilité

Le référent déontologue fait preuve de diligence et de rigueur dans le traitement des questions qui lui sont confiées. Il s'attache au respect d'un délai raisonnable de réponse, dans le cadre des objectifs et des priorités qui leur sont fixés par le Centre de Gestion.

PROJET

Il est à l'écoute des agents mais également des responsables de service et des élus, dans un climat propice à la sérénité et à l'apaisement des conflits qui pourraient naître de la mauvaise application d'un principe déontologique.

Il fait preuve de la disponibilité nécessaire à l'exercice de ses fonctions mais également d'une capacité d'animation, d'explication et de sens du dialogue.

Indépendance, impartialité et déport

Le référent déontologue exerce ses fonctions avec impartialité et en toute indépendance. Ces principes fondamentaux exigent que chacun, en toute occasion, se détermine librement, sans parti pris d'aucune sorte, ni volonté de favoriser telle partie ou tel intérêt particulier et sans céder à aucune pression.

L'abstention a pour objet, à l'occasion d'une affaire particulière, de prévenir les situations dans lesquelles pourrait naître, dans l'esprit de la collectivité ou du destinataire d'un conseil, un doute légitime quant à l'impartialité ou l'indépendance du référent déontologue.

Elle peut être nécessaire en cas d'intérêt personnel du référent déontologue au conseil, de lien de parenté, d'alliance, « d'amitié ou d'inimitié notoire » avec l'agent qui sollicite le conseil ou son chef de service.

Le référent déontologue s'engage à refuser l'expertise de projets avec lesquels il aurait un lien quelconque (personnel ou professionnel) susceptible de nuire à l'objectivité de son analyse. Il doit donc en toute conscience examiner et signaler si des liens présents ou passés peuvent biaiser son jugement.

En cas de conflit d'intérêts ou de doute, le référent déontologue doit se manifester auprès de l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion, si possible dès qu'il est sollicité pour donner une expertise ou dès qu'il s'aperçoit, ensuite, d'un tel risque.

En cas de déport, l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion fait appel à un autre référent déontologue :

- au sein même de la collectivité ou de l'établissement si un référent déontologue complémentaire ou suppléant a été désigné
- d'un autre établissement ou CDG.

Secret professionnel et discrétion professionnelle

Le référent déontologue est lié par le secret professionnel. Préserver strictement ce secret est une condition essentielle du fonctionnement harmonieux et efficace du service de « référent déontologue ».

Selon l'article 226-13 du Code pénal, constitue une violation du secret professionnel la révélation d'une information à caractère secret par toute personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire.

PROJET

Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du référent déontologue dans l'exercice de ses fonctions, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.

Il importe de :
– Protéger les informations en les adressant sous pli confidentiel
– Réserver le traitement des questions au référent déontologue ou à l'instance collégiale uniquement
– Limiter l'accès aux données et les conserver dans des conditions préservant leur confidentialité.

Par ailleurs, le référent déontologue, comme les agents publics, est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle.

Le référent déontologue s'engage à observer la plus stricte confidentialité quant aux informations et données auxquelles il a accès : contenu des demandes, éléments communiqués par les agents, liste des agents l'ayant saisi…

Devoir de neutralité

L'obligation de neutralité impose que le comportement de l'agent, les actes ou décisions qu'il prend, soient dictés uniquement par l'intérêt du service public, et non par des convictions religieuses ou personnelles. Un manquement à cette obligation serait de nature à compromettre gravement le sentiment d'impartialité que les agents ont à l'égard du service public et par là même porter atteinte à la crédibilité de la fonction de référent déontologue.

2. CHAMP DE COMPETENCES ET MISSIONS

Le référent déontologue est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions (article 4 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017).

La fonction principale du référent déontologue est d'apporter, en toute indépendance, un conseil sur les questions déontologiques et les projets professionnels des agents publics locaux.

Il précise et éclaire certains devoirs déontologiques généraux, notamment :

- les déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale susceptibles de faire obstacle à l'exercice de certaines fonctions ou missions
- le respect des règles résultant des textes et de la jurisprudence (obligations de neutralité, d'impartialité, de réserve, de discrétion, de laïcité…)
- le respect de règles en matière de cumul d'emplois et d'activités.

Le référent déontologue répond aux interrogations des agents des collectivités et établissements affiliés ou adhérents sur leurs situations individuelles avec une capacité à jauger les difficultés et les solutions possibles.

PROJET

L'attente des agents et des collectivités en termes de conseil déontologique peut être classée en fonction de l'étendue des réponses attendues :

- Questions relatives à l'état du droit positif : nécessitant simplement une lecture/communication des textes (pallie généralement à un déficit documentaire et/ou à une crainte de n'avoir pas les bonnes sources textuelles).

- Questions nécessitant une analyse ou une interprétation de la situation : l'auteur de la demande connaît les dispositions juridiques applicables, mais souhaite connaître leurs modalités d'application dans le cas d'espèce.

- Questions nécessitant une aide opérationnelle à la décision : l'analyse délivrée par le référent déontologue est assortie d'une prescription opérationnelle tenant compte des risques encourus (aide à la décision).

- Questions complexes nécessitant des recherches et une réflexion approfondie et/ou la collecte d'information auprès d'autres autorités ou référents.

Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Il est important de distinguer le conseil déontologique du conseil statutaire qui ne relève pas quant à lui du champ de compétences du référent déontologue.

Par ailleurs, le référent déontologue auprès duquel des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts ont été signalés, sur le fondement de l'article 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tout conseil de nature à faire cesser ce conflit.

La loi du 20 avril 2016 instaure une garantie pour le lanceur d'alerte, fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits susceptibles d'être qualifiés de « conflit d'intérêts ».

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 et de droit privé ou des administrations de l'Etat, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2018, précise la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte de la fonction publique.
Les collectivités et établissements seront tenus de désigner un référent « lanceur d'alerte » qui peut être interne à l'organisme ou extérieur. Les référents déontologues pourront exercer cette fonction.
Toutefois, dans cette hypothèse, c'est la procédure relative au recueil des signalements, définie par la collectivité ou l'établissement, qui aura vocation à s'appliquer.

Afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité, un référent « laïcité » doit être clairement identifié dans chaque administration. Selon les spécificités des missions et l'organisation de chaque administration, les conseils en la matière pourront être apportés soit par un correspondant ou un référent « laïcité » dédié, soit par le référent déontologue créé par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et

PROJET

aux droits et obligations des fonctionnaires (Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique).
Le respect du principe de laïcité faisant partie intégrante des principes déontologiques définis à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, les référents déontologues conseilleront les agents et les collectivités sur toutes les questions relatives à l'application de ce principe.

Les missions du référent déontologue dépassent la question de la simple conformité à la règle pour aborder plus largement celle du respect de règles de bonne conduite et de probité. Il lui revient également de faire de la pédagogie éthique.

Le référent déontologue est également chargé d'assurer une fonction de veille permanente sur les pratiques adéquates dans le domaine de la déontologie et de la prévention des conflits d'intérêts au sein des collectivités.

Lorsqu'il constate un manquement aux principes énoncés aux articles 25 à 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, le référent déontologue en informe l'agent concerné. Il fait à l'agent toutes préconisations nécessaires pour lui permettre de se conformer à ses devoirs.

Par ailleurs, le référent déontologue a également un rôle de prévention et d'information auprès des services et des agents quant à l'interprétation des principes et devoirs déontologiques et des risques juridiques encourus en cas de manquement.
Cette mission s'exerce par l'intermédiaire de rédaction de guides ou de chartes, de diffusion de notes et l'organisation de réunions d'information.

Le référent déontologue, au-delà de ces aspects de communication, est amené à formuler des propositions et préconisations, notamment dans le cadre de son rapport annuel.

Il a également un rôle de diffusion de l'information. Il réalise la liste des autorités auprès desquelles les agents peuvent s'appuyer en matière de déontologie.

3. PROCEDURES DE SAISINE ET DE REPONSE

Le référent déontologue met en place et anime un système de traitement des demandes de conseil (procédures internes, tableaux de bord).

La demande de conseil peut être adressée par écrit (courrier ou courriel) par l'agent concerné directement à l'attention du référent déontologue. Celui-ci dispose de boites de réception individualisées dont les adresses sont communiquées aux agents.

Les agents peuvent également solliciter le référent déontologue oralement.

Le référent déontologue accuse réception de toute demande de conseil en mentionnant sa date de réception et le rappel du cadre réglementaire de réponse.

PROJET

La plus grande confidentialité est garantie par le référent déontologue tant sur les éléments transmis par voie papier que par voie dématérialisée.
Le référent déontologue examine les éléments transmis par l'auteur de la saisine, peut l'auditionner, recueillir les observations orales ou écrites de l'agent et des pièces complémentaires et communique son conseil sur le dossier, dans un délai raisonnable à l'auteur de la saisine. Selon la nature de la sollicitation, ce délai peut aller de quelques jours à trois mois, renouvelables en fonction de la complexité de la demande.

Le conseil n'a qu'une valeur consultative, il ne peut lier l'agent qui reste seul responsable de la bonne exécution de ses obligations déontologiques.

Une procédure de gestion des réponses des agents doit être mise en place.

L'action du référent déontologue peut prendre diverses formes en fonction de la nature et de l'objet de l'intervention ou de la complexité de la demande.

Le référent déontologue peut être amené à transmettre plusieurs types de documents notamment :

- une lettre type accusant réception de la demande
- une lettre ou un courriel de réponse adapté(e) et étayé(e) apportant des éléments sur l'ensemble des points soulevés
- une lettre ou un courriel de demande d'information.

La réponse peut également, le cas échéant, s'accompagner de notes (comme par exemple sur le principe d'obéissance hiérarchique…), d'un dossier documentaire composé de références textuelles ou de jurisprudences.

Les réponses orales et incomplètes sont à proscrire. Si la demande a été formulée oralement, l'agent est invité à l'adresser par écrit notamment s'il souhaite obtenir une réponse écrite.

Dans le respect des préconisations de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, le référent déontologue tiendra un registre recensant les demandes reçues et les préconisations formulées.

Un rapport annuel d'activité « anonymisé » (et contenant le moins d'informations permettant d'identifier les agents concernés) est adressé par le référent déontologue à l'autorité territoriale ou au Président du Centre de Gestion. Une compilation des principaux conseils apportés par les référents déontologues est réalisée aux niveaux régional et national.

Conformément au décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique, lorsque la commission est saisie d'une demande ayant fait l'objet d'une note écrite d'un référent déontologue, celle-ci est jointe au dossier de saisine.

Lorsque le référent déontologue est saisi comme référent « lanceur d'alerte », c'est la procédure de recueil des signalements définie par la collectivité ou l'établissement qui devra s'appliquer.

PROJET

4. MODALITES D'INTERVENTION

Modalités d'intervention	Définies dans la lettre de mission : positionnement, durée de la fonction, missions, champ de compétence, procédure de saisine, moyens, risques déontologiques associés. S'il s'agit d'une instance collégiale, les modalités sont définies dans le règlement intérieur
Présence du référent déontologue au sein de la collectivité, de l'établissement ou du CDG	Pas d'obligation de présence permanente dans la collectivité ou l'établissement
Moyens nécessaires à l'exercice de la fonction	- Le référent déontologue doit disposer de moyens matériels : accès aux nouvelles technologies, moyens d'information et de communication, locaux avec une possibilité de mettre sous clé ses dossiers (bureau ou armoire)… - Le référent déontologue doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa fonction
Frais de déplacement	Lorsque le référent déontologue est une personnalité extérieure à la collectivité ou à l'établissement, ses frais de déplacement sont pris en charge.
Conditions d'exercice	- indépendance professionnelle - acquisition des compétences nécessaires - rattachement hiérarchique qui garantit sa neutralité vis à vis des différents services - sa fonction ne doit pas interférer sur son déroulement de carrière - L'autorité territoriale doit favoriser la transparence et la lisibilité de l'action du référent déontologue (information des élus, des responsables de services, de l'encadrement, de représentants du personnel dans le cadre des instances de dialogue social, des agents sur le sens et les modalités d'intervention du déontologue)
Prérogatives	Le référent déontologue n'est doté d'aucun pouvoir de contrainte mais dispose seulement de droits de communication de documents, d'informations et données réglementaires et de propositions

PROJET

Lorsque la mission de référent déontologue est assurée par une instance collégiale, un règlement intérieur devra être adopté par le collège pour définir les modes d'organisation et de fonctionnement de cette instance. Ce règlement peut notamment prévoir que :

- Les membres sont nommés pour une durée de trois ans, renouvelable. Lorsqu'il est procédé au remplacement d'un membre, la nomination intervient pour la durée restant à courir avant le renouvellement des membres de l'instance.

- Le secrétariat de cette instance est assuré par le Centre de gestion si elle est constituée à un niveau départemental

- En cas d'instance régionale, le secrétariat est assuré par le référent déontologue de proximité relevant du CDG qui aura été désigné chef de file dans la charte de coopération prévue à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 ou dans une convention de coopération

- Le référent déontologue auteur de la saisine peut assister à la séance du collège consacrée à cette question, sans voix délibérative.

- Un rapporteur est choisi parmi les membres du collège. Il présente les dossiers soumis à la délibération de cette instance. Le rapporteur ne peut être le référent déontologue auteur de la saisine du collège.

- Le collège peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile. Il entend l'agent à sa demande ou le convoque s'il le juge nécessaire.

- Les séances du collège ne sont pas publiques.

- Le collège remet chaque année au Président du CDG , ou le cas échéant des centres de gestion, un rapport qui présente son activité et établit une synthèse de ses conseils.

- La transmission des conseils à l'intéressé et, le cas échéant, la convocation de l'agent ou de toute autre personne auditionnée sont assurées par le secrétariat du collège.

5. FIN DE FONCTIONS

Le référent déontologue exerce ses fonctions pour une durée à déterminer dans l'arrêté portant désignation. Une durée de 3 ans renouvelable semble raisonnable.
Une modification de cette durée de fonctions est possible avec accord exprès des deux parties.

En cas d'incapacité ou de manquement à ses obligations, notamment en cas de conflit d'intérêts non signalé en amont, il sera mis fin aux fonctions du référent nommé et un autre référent déontologue pourra être désigné.

PROJET

Point 1 : **Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 : Égalité et citoyenneté. Quel impact sur les concours ?**	**FNCDG Commission concours 31 mars 2017**

La loi n°2017-86 relative à l'égalité et la citoyenneté a été publiée au Journal officiel le 28 janvier 2017 après que le Conseil constitutionnel ait rendu sa décision le 26 janvier 2017 suite à sa saisine le 26 décembre 2016. Validée en grande partie, la loi a vu néanmoins 42 de ses dispositions censurées.

Certaines mesures de portée large intéressent les acteurs territoriaux. Sont abordées ici les seules mesures présentes dans le titre III de la loi, intitulé « pour l'égalité réelle » car celles-ci touchent à l'accès à l'emploi public dans les trois fonctions publiques et ont un impact sur les concours, leur organisation ou leurs suites. Sont concernés :

- les troisièmes concours par l'élargissement des possibilités de prise en compte de l'expérience professionnelle
- la prise en compte du service civique dans l'ancienneté requise aux concours
- les épreuves de concours,
- la présidence des jurys de concours
- la validité des listes d'aptitude,
- l'extension du dispositif PACTE et l'ouverture d'un nouveau dispositif de recrutement contractuel dans une perspective de préparation des concours de catégorie A et B.

Certaines mesures apparaissent d'application immédiate à la publication de la loi, d'autres nécessiteront des décrets pour leur mise en œuvre et notamment la modification des statuts particuliers des cadres d'emplois.

L'examen dans la présente note des dispositions issues de la loi, s'appuie sur l'étude d'impact de la loi, sur l'avis que le Conseil d'État avait émis le 13 avril 2016 sur le projet de loi à la demande du Gouvernement, sur les rapports parlementaires et enfin sur la décision n° 2016-745 DC rendue le 26 janvier 2017 par le Conseil constitutionnel saisi après l'adoption définitive de la loi par l'Assemblée nationale.

L'impact des dispositions concerne globalement de façon égale les trois fonctions publiques. La fonction publique territoriale est toutefois principalement ciblée dans cet examen.

1. Évolution des concours pour un accès plus ouvert à la fonction publique

1.1 Les concours de 3e voie

Un des objectifs affirmé de la loi est de diversifier l'accès des trois fonctions publiques et de mieux valoriser les acquis de l'expérience professionnelle en lieu et place des diplômes exigés dans les recrutements externes à la fonction publique.

Dans l'étude d'impact de la loi ainsi que dans le rapport (n°3851) déposé à la Présidence de l'Assemblée nationale le 17 juin 2016, au nom de la commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi « égalité et citoyenneté », le constat est dressé du relatif échec de la mise en œuvre des troisièmes concours depuis leur création et notamment dans la fonction publique territoriale. Est ainsi évoquée la faible proportion de recrutements par cette voie de concours dans la FPT : « *sur 34 645 recrutements externes en 2015, ont correspondu 888 entrées en services consécutives à une réussite au 3e concours, soit 2.5 % des admis ».*

Plusieurs dispositions retenues dans la loi visent en conséquence à élargir l'accès aux troisièmes concours et affectent la rédaction de l'article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Les éléments de motivation de ces mesures sont également extraits du rapport 3851.

L'article 36 consolidé est présenté ci-après dans sa totalité. Les évolutions qui concernent principalement le troisième concours sont présentées en caractères gras qu'il s'agisse des parties supprimées (elles sont alors barrées : ces retraits ne sont pas neutres) et des ajouts. Est ensuite proposée une analyse thématique de chacune des évolutions.

Rédaction du nouvel article 36 de la loi n°84-53 après publication de la loi égalité et citoyenneté

~~Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours organisés suivant l'une des modalités ci-après ou suivant l'une et l'autre de ces modalités :~~

Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours organisés suivant l'une au moins des modalités ci-après :

1° Des concours ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études.

Lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours. Un décret en Conseil d'Etat précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des diplômes requis ;

2° Des concours sur épreuves réservés aux fonctionnaires territoriaux, aux militaires et, dans des conditions prévues par les statuts particuliers, aux agents des collectivités territoriales, aux agents permanents de droit public relevant du Territoire exerçant leurs fonctions sur le territoire des îles Wallis et Futuna et aux fonctionnaires et agents de l'Etat et des établissements publics, aux agents permanents de droit public relevant de l'Etat ou des circonscriptions territoriales exerçant leurs fonctions sur le territoire des îles Wallis et Futuna ainsi qu'aux magistrats, en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissant le service national ainsi qu'aux candidats en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats à ces concours devront avoir accompli une certaine durée de services publics et, le cas échéant, reçu une certaine formation. Pour l'application de cette disposition, les services accomplis au sein des organisations internationales intergouvernementales sont assimilés à des services publics.

Ces concours sont également ouverts aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires civils mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces Etats une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers pour l'accès aux cadres d'emplois considérés ;

3° Un troisième concours ouvert, ~~pour l'accès à certains cadres d'emplois~~ dans les conditions fixées par les statuts particuliers, aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, **quelle qu'en soit la nature,** d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, **y compris bénévole,** d'une association. La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Toutefois, cette règle ne fait pas obstacle à ce que les activités syndicales des candidats soumis à l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires soient prises en compte pour l'accès à ces concours. Les statuts particuliers fixent la durée des activités requises ~~**et la proportion des places offertes à ces concours par rapport au nombre total de places offertes pour l'accès par concours aux cadres d'emplois concernés**~~. Ces concours sont organisés sur épreuves.

La durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation sont décomptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter aux concours prévus au premier alinéa du présent 3°.

Dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, les concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° et les concours et examens professionnels définis aux articles 39 et 79 peuvent être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats. Cette sélection est complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires.

Les matières, les programmes et les modalités de déroulement des concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° sont fixés à l'échelon national par la voie réglementaire. Ces concours tiennent compte des responsabilités et capacités requises ainsi que des rémunérations correspondant aux cadres d'emplois, emplois ou corps auxquels ils donnent accès. Les épreuves de ces concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats, quelle qu'elle soit, **y compris sous la forme d'un service civique accompli dans les conditions fixées à l'article L. 120-1 du code du service national, en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours ou consister en une mise en situation professionnelle. Les acquis de l'expérience professionnelle peuvent également être présentés en complément des titres ou des titres et travaux dans le cas des sélections qui en font usage.**

1.1.1 Fin de la restriction à certains cadres d'emplois de la possibilité d'ouverture d'un 3e concours

Le 3° de l'article 36 de la loi n°84-53 est modifié comme suit :

Un troisième concours ouvert, ~~**pour l'accès à certains cadres d'emplois**~~, dans les conditions fixées par leur statut particulier, ouvert aux candidats justifiant ... »

Cette modification met fin dans la loi à la limitation de principe de l'ouverture des troisièmes concours à certains cadres d'emplois.

Elle prépare l'objectif d'ouverture des corps ou cadres d'emplois qui ne pratiquent pas encore le recrutement par la troisième voie, les corps et cadres d'emplois de catégorie B étant tout particulièrement visés.

Voici ce que le rapport 3851 précité mentionne à ce sujet :

« Il supprime la mention selon laquelle cette voie alternative est possible seulement « pour l'accès à certains corps ….Ces évolutions ont pour effet, d'une part, d'ouvrir les nombreux corps et cadres d'emplois qui ne pratiquent pas encore le recrutement par la troisième voie, au premier rang desquels les corps de catégorie B … ».

Application : des évolutions réglementaires sont à attendre et notamment une modification des statuts particuliers permettant pour l'accès aux cadres d'emplois concernés l'organisation d'un concours de 3e voie.

1.1.2 La nature des activités professionnelles

Autre modification de l'article 36 de la loi n°84-53 :

« 3° Un troisième concours ouvert, dans les conditions fixées par les statuts particuliers, aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, **quelle qu'en soit la nature…** »

La volonté d'admettre, pour l'accès au 3e concours, toute expérience professionnelle ***« quelle qu'en soit la nature »*** est clairement affirmée.

Dès l'étude d'impact de la loi et l'avis rendu par le Conseil d'État à la demande du Gouvernement sur le projet de loi le 13 avril 2016, il apparaissait que la volonté était de ne plus requérir d'expérience professionnelle dans des domaines spécifiques ainsi que le prévoient les statuts particuliers :

Extrait de l'étude d'impact (sur l'article 36 du projet de loi, à l'origine)

« …afin de ne pas restreindre l'accès des candidats à la troisième voie de concours, le projet d'article précise que toute expérience professionnelle de toute nature, peut être valorisée dans le cadre de l'accès à ces concours. De même, la notion de « nature » d'activité est supprimée. Cette disposition vise à faire obstacle aux limitations aujourd'hui prévues par certains statuts particuliers s'agissant des activités éligibles pour se présenter aux concours. Elle élargit de facto le vivier de candidats, ouvrant sur des parcours professionnels, des compétences acquises et des profils nouveaux. »

Extrait de l'avis du Conseil d'État: « 49. Dans le but d'élargir le vivier des candidats à la troisième voie des concours de la fonction publique, le projet de loi précise que toute expérience professionnelle, de quelque nature qu'elle soit, peut être valorisée dans le cadre de l'accès à ces concours. En conséquence, il supprime la possibilité pour les statuts particuliers d'exiger, pour l'accès aux corps et cadres d'emplois, une expérience professionnelle définie dans des domaines spécifiques. »

En outre, plusieurs extraits du rapport de présentation du projet de loi n°3679 enregistré à l'Assemblée nationale le 13 avril 2016 sont sans équivoque:

« Le projet de loi ouvre plus largement la voie d'accès dite du troisième concours, parallèlement aux concours externe destinés aux candidats diplômés et au concours internes réservés aux agents publics ayant une certaine ancienneté.

L'article 36 modifie la voie d'accès dite « troisième concours » pour lui redonner sa vocation sociale et permettre la diversification des profils socioéconomiques en ouvrant plus largement les concours de la fonction publique à des personnes aux parcours de formation ou aux expériences professionnelles différents. Cette troisième voie est aujourd'hui ouverte à des candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou plusieurs activités professionnelles, ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association. Afin d'élargir les viviers concernés par cette voie d'accès, une nouvelle disposition prévoit que toute personne, quelle que soit la nature de l'activité professionnelle qu'elle a exercée ou exerce, peut candidater à cette troisième voie. Ce faisant le projet d'article fait obstacle aux conditions d'accès restrictives liées à la nature de l'activité actuellement prévues par les statuts particuliers. …

…Par ailleurs, en fonction des besoins identifiés, les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois seront modifiés pour ouvrir plus largement la possibilité de recourir à cette troisième voie, notamment en catégorie B. Les durées d'activité professionnelle seront réduites et harmonisées par voie réglementaire ultérieurement afin d'élargir le vivier de candidats.

…de même que les extraits ci-dessous du rapport de la commission spéciale (n°3851)

« Désormais, toute personne, quelle que soit l'activité professionnelle qu'elle a exercée ou exerce, pourra candidater au troisième concours, ce qui permettra d'élargir le vivier des candidatures. Le seul critère qui sera pris en compte pour se présenter à ce type de concours sera la durée d'exercice d'activité ».

« Afin d'élargir les viviers concernés par cette voie d'accès, une nouvelle disposition prévoit que toute personne, quelle que soit la nature de l'activité professionnelle qu'elle a exercée ou exerce, peut candidater à cette troisième voie. C'était l'une des propositions du rapport Bacqué-Mechmache («… Il est temps que la fonction publique territoriale diversifie ses recrutements à des parcours de vie et à des compétences non exclusivement académiques… ».) Nous espérons que cet article résistera aux oppositions des syndicats de la fonction publique territoriale qui commencent à se manifester. »

« Quelle que soit la nature de l'activité » doit donc être entendu au sens le plus large comme quel que soit le domaine dans lequel est acquise l'expérience, ou quel que soit le statut de l'intéressé : apprenti, en contrat de professionnalisation, accomplissant un service civique…

Application : une modification des statuts particuliers est à attendre mais la loi étant d'application immédiate et primant sur les décrets, il est préconisé de tenir compte dès à présent pour les ouvertures de concours du fait que l'expression « quelle qu'en soit la nature » doit être entendue au sens le plus large comme qu'elle qu'en soit la forme, le domaine dans lequel est acquise l'expérience. Cela nécessite en conséquence d'occulter les restrictions qui peuvent être contenues dans les décrets portant statut particulier. Ainsi, par exemple s'agissant des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, il est préconisé de **neutraliser la restriction** que constitue l'exigence d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies **auprès de jeunes enfants** pendant une période de 4 ans.
- Se pose la question du **devenir de l'attestation professionnelle** établie conformément à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales permettant de préciser le contenu et la nature de cette activité.
- La question du **cumul ou pas entre les trois types d'expériences prises en compte pour le 3e concours : activités professionnelles/mandats associatifs/mandats électifs** mérite, dans le contexte de l'assouplissement de l'accès au 3e concours, d'être tranchée de façon à aboutir à une position harmonisée.

1.1.3 La suppression dans la loi de la référence aux statuts particuliers fixant la proportion de postes à ouvrir au 3e concours

L'article 36 de la loi n°84-53 est modifié afin de retirer de sa rédaction le renvoi aux statuts particuliers pour fixer une proportion de places au 3e concours.

« …Les statuts particuliers fixent la durée des activités requises ~~**et la proportion des places offertes à ces concours par rapport au nombre total de places offertes pour l'accès par concours aux cadres d'emplois concernés**~~. Ces concours sont organisés sur épreuves… ».

Le rapport n°3851 déposé à la Présidence de l'Assemblée nationale au nom de la commission spéciale évoque ainsi cette question :

« Le 3° (*il faut entendre de l'article 36)* confie toujours aux statuts particuliers le soin de préciser l'ancienneté exigée pour l'inscription au troisième concours. En revanche**, il leur retire la capacité d'établir la proportion des places offertes à ces concours par rapport au nombre total des places offertes pour l'accès par concours aux corps concernés ».** Le troisième concours cesse par conséquent d'être corrélé aux concours externe et interne et acquiert un caractère autonome comme les deux autres.

« note 72 () Les lois portant statut des fonctions publiques ne prévoient aucune proportion entre le concours externe et le concours interne, ni entre l'un d'entre eux et le nombre total des places offertes pour l'accès par concours aux corps concernés. »

On peut s'interroger de prime abord sur l'interprétation de cette mesure et de sa traduction concrète. Il est vrai que dans la loi de 84, la référence aux statuts particuliers pour fixer une proportion de postes à ouvrir ne concernait que le troisième concours. Toutefois, de façon effective, les statuts particuliers fixent aujourd'hui une proportion de postes pouvant être ouverts le cas échéant dans les trois voies d'un concours. À titre d'exemple, s'agissant des concours d'attaché territorial :

- les concours externes sont ouverts pour un seuil plancher : 50% au moins,
- Les postes aux concours internes sont limités à une proportion : 30% au plus,
- Les 3e concours sont également limités à une proportion : 20% au plus.

Dans cet exemple, seul le concours externe revêt une autonomie dans la fixation des postes. Le concours interne et le 3e concours sont de façon égale, corrélés au nombre total de places offertes et peuvent à l'extrême limite ne pas être ouverts.

Cette modification doit également être corrélée à l'évolution rédactionnelle du premier alinéa de l'article 36 :

1er alinéa de l'article 36 : « Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours organisés suivant ~~**l'une des modalités ci-après ou suivant l'une et l'autre de ces modalités**~~ l'une au moins des modalités ci-après : »

Voici un extrait de l'avis rendu par le Conseil d'État en avril 2016 :

Avis du Conseil d'État : « De même, le Conseil d'État a modifié le premier alinéa de ces mêmes articles qui, compte tenu des modifications apportées, souffrait d'une ambiguïté rédactionnelle préjudiciable à la compréhension de leur portée véritable, notamment quant à la volonté du Gouvernement d'ériger les concours de la troisième voie en voie de droit commun de recrutement dans la fonction publique au même titre que les concours externes et internes. En prévoyant que « les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours organisés suivant l'une au moins des modalités ci-après », la nouvelle rédaction proposée par le Conseil d'Etat permet aux statuts particuliers des corps et cadres d'emplois des trois fonctions publiques, en fonction de leurs besoins propres, de prévoir que leur accès s'effectuera par l'une au moins des trois modalités que ces dispositions prévoient.

Il convient de souligner que le décret-cadre concours (n°2013-593 modifié) prévoit à l'article 9 : « Le nombre de postes offerts respectivement au titre des concours internes, des concours externes ainsi que des troisièmes concours, ainsi que le nombre de postes à pourvoir par la voie de la promotion interne, sont fixés **conformément aux proportions définies par les statuts particuliers**. »

Il ne semble pas que les modifications intervenues remettent en cause la pratique de fixer les proportions de postes dans les différentes voies du concours :

Extrait de l'étude d'impact (art 36 initial) : Le projet d'article permet de recourir plus largement aux troisièmes concours, en complément des voies d'accès externes et internes, tout en renvoyant aux décrets relatifs aux statuts particuliers le soin de préciser l'ancienneté exigée et l'articulation avec les autres voies de recrutement.
Il s'agit d'ériger le troisième concours en voie de recrutement de droit commun, au même titre que les concours externes et internes.

Il est donc probable que les statuts particuliers continuent de fixer une proportion de postes dans chacune des voies pouvant être ouverte par rapport à un nombre global. Le 3e concours pourrait sans doute ne plus être aléatoire, voir son quota augmenter et être à l'extrême la seule voie ouverte.

Le sens de cette mesure serait de retirer de la loi, la mention d'un traitement moins favorable pour le 3 e concours que pour les deux autres voies, ce qui rendrait compréhensible l'expression « ériger les concours de la troisième voie en voie de droit commun au même titre que les concours externes et internes ».

Application : il subsiste un faible doute sur la compréhension de cette mesure mais il est probable:

- que l'article 9 du décret n°2013-593 ne soit pas modifié car les trois voies du concours y sont également traitées,
- que les statuts particuliers fixent toujours des proportions de postes dans les trois voies du concours le cas échéant.
- que des modifications sur ces proportions interviennent et rendent obligatoire l'ouverture d'un 3e concours aujourd'hui parfois aléatoire (exemple actuel : 20 % au plus).

1.1.4 Les activités associatives bénévoles

À l'article 36 de la loi de 84, une nouvelle précision est apportée au type d'activités requises en qualité de responsable d'une association, activités pouvant être comptabilisées pour l'accès au 3e concours :

« 3° Un troisième concours ouvert, dans les conditions fixées par les statuts particuliers, aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, **y compris bénévole**, d'une association… »

Cet ajout n'apporte en réalité rien de décisif et contribuerait plutôt à créer un peu de confusion. En effet, pour l'accès au troisième concours, si les activités en qualité de responsable d'une association ne sont pas bénévoles, elles sont traitées comme des activités professionnelles de droit privé et le candidat concourrait alors au titre d'activités professionnelles et non associatives.

Toutefois, existe la possibilité de rémunérer les dirigeants d'association d'intérêt général sous certaines conditions prévues dans leurs statuts et l'exonération dont peuvent bénéficier ces dirigeants est précisée à l'article L261 du code des impôts. La loi égalité-citoyenneté vient modifier le code des impôts en précisant que les jeunes de moins de 30 ans bénéficiant d'une rémunération pour leurs activités associatives n'ouvrent pas droit à exonération (afin de conserver à l'engagement un caractère désintéressé).

Il convient de situer cet ajout dans le contexte de cette loi contenant un ensemble de dispositions visant à faciliter l'activité bénévole associative et à la valoriser notamment au titre de l'expérience professionnelle, dès l'âge de 16 ans, pendant la durée des études et l'obtention des diplômes de l'enseignement supérieur.

On peut noter que les activités associatives sont toujours requises en qualité de responsable associatif. La loi crée d'ailleurs un statut de responsable associatif étudiant ainsi qu'un congé non rémunéré pour participer aux réunions des associations.

Application : cette modification ne semble pas remettre en cause la définition de « responsable associatif », néanmoins elle l'éclaire d'un jour nouveau si on prend en compte la possibilité de rémunération d'un responsable associatif …. Et elle remet également d'actualité la problématique du cumul entre activités associatives et activités professionnelles.

Au dernier alinéa du troisième dito de l'article 36 est rajoutée la mention suivante :

« La durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation sont décomptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter aux concours prévus au premier alinéa du présent 3°. »

Pour mémoire, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont deux formes de formation en alternance relevant du droit privé.

Toute entreprise du secteur privé peut conclure un contrat d'apprentissage avec un apprenti ainsi que les administrations publiques, ceci depuis la loi du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail. La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a abrogé la loi de 1992 et codifié les dispositions législatives qu'elle comportait dans le Code du travail renforçant ainsi leur caractère pérenne.

Seuls les employeurs de droit privé et les établissements publics industriels et commerciaux assujettis au financement de la formation professionnelle continue peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Le projet de loi qui initialement ne visait que les contrats d'apprentissage (car la fonction publique était directement concernée) a également pris en compte de façon logique les contrats de professionnalisation.

Extraits du rapport 3851 :

« Selon l'étude d'impact jointe au projet de loi, si 10 % des postes étaient offerts au troisième concours dans les corps de catégorie B qui ne recrutent pas par cette voie aujourd'hui, près de 450 postes pourraient être ouverts – huit à neuf fois plus qu'aujourd'hui. Cette ouverture aux corps et cadres d'emploi de catégorie B présenterait l'avantage d'attirer vers la fonction publique des candidats formés par la voie de l'apprentissage de niveau V (69) qui, pour l'heure, échappent pour l'essentiel aux administrations alors même que le secteur public permet l'accueil d'apprentis de plus de 3 400 formations.

….

Depuis juillet 2014, l'État a engagé un plan de relance de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial pour concourir à l'objectif général de formation de 500 000 apprentis d'ici à 2017. Le chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992, portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail, avait instauré à titre expérimental la possibilité pour les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé de conclure des contrats d'apprentissage. En 2015, ce sont plus de 4 000 apprentis qui ont été recrutés au sein de l'État tandis que 12 000 contrats étaient conclus dans la territoriale. La fonction publique hospitalière signe un demi-millier de contrats chaque année ; ce chiffre ne pourra guère progresser en raison des contraintes imposées par la forte présence de professions réglementées dans le milieu hospitalier.

Or, les apprentis ou anciens apprentis formés dans la fonction publique qui souhaiteraient l'intégrer ne peuvent candidater qu'aux concours externes. L'expérience professionnelle acquise durant le contrat d'apprentissage ne peut être retenue ni dans le cadre du concours interne, ni dans celui du troisième concours.

Les périodes d'apprentissage seront prises en compte comme durée d'activité professionnelle permettant de se présenter à cette troisième voie de concours.

Application : cette mesure ne pose pas de difficulté de compréhension et est d'application immédiate. La prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'apprentissage concerne tous les

apprentis (anciens ou en cours de contrat), que l'employeur relève ou non du secteur public et toutes les personnes en alternance. Le niveau de diplôme visé par l'apprentissage n'entrera manifestement pas en compte dans l'accès au concours par rapport à la catégorie du concours.

1.2 La prise en compte du service civique dans l'ancienneté requise aux concours

1.2.1 Pour les concours internes et l'avancement de grade

L'article 23 de la loi n°2017-86 vient modifier l'article L120-33 du Code du service national par un ajout qui permet de valoriser l'ancienneté acquise au même titre que des services publics.

Pour l'accès à un emploi de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics et des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut défini par la loi ou le règlement, la limite d'âge est reculée d'un temps égal au temps effectif du service civique accompli par la personne souhaitant accéder à cet emploi.

Ce temps effectif est également pris en compte dans le calcul :

1° De l'ancienneté exigée pour l'accès aux concours mentionnés au 2° de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, au 2° de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et au 2° de l'article 29 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

2° De la durée d'expérience professionnelle requise pour le bénéfice de la validation des acquis de l'expérience en vue de la délivrance d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique ou d'un titre professionnel ;

3° **De l'ancienneté exigée pour l'avancement.**

Le service civique créé par la loi n°2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique n'est ni un emploi salarié ni une formation. Le contrat que signe « l'engagé » avec un organisme n'est pas un contrat de travail si bien que cela rend hors de propos la recherche du caractère de droit public ou de droit privé de ce contrat. Les modalités qui lui sont relatives figurent dans le Code du service national.

- Le service civique donne lieu au versement d'une indemnité prise en charge par l'État, et d'un soutien complémentaire, en nature ou en numéraire, pris en charge par l'organisme d'accueil ;
- Il ouvre droit à un régime complet de protection sociale financé par l'État,
- Il est effectué auprès d'organismes à but non lucratif ou de personnes morales de droit public, en France ou à l'étranger.

Application : la mesure paraît devoir s'appliquer de façon immédiate d'autant plus qu'elle concerne la prise en compte « d'un temps effectif » écoulé.
Le statut juridique de l'organisme d'accueil n'entre pas en jeu dans la prise en compte de l'ancienneté.
La question de la nature des services exigés pour l'accès aux concours internes mais surtout pour l'avancement de grade posera une nouvelle fois question lorsque la rédaction comportera une restriction de type : dans un cadre d'emplois, un grade…
La rédaction de l'article L120-33 ne semble pas aller dans le sens d'une exclusion du service civique (qui est forcément hors carrière) pour ce motif.

1.2.2 Pour les troisièmes concours

Il semble évident à la lecture des différents rapports et débats sur la valorisation du service civique comme expérience professionnelle dans les concours que le service civique doit être pris en compte dans l'ancienneté requise pour l'accès au 3e concours.
On peut regretter que la modification de l'article L120-33 du Code du service national n'ait pas intégré expressément cette possibilité.
Voici un extrait des propos de Madame Ericka Bareigts lors des débats parlementaires au sujet du service civique :

M. Christophe Premat. Cet amendement vise à tenir compte de la durée d'un service civique ou d'un volontariat associatif pour pouvoir se présenter aux concours de la fonction publique de l'État via la voie d'accès dite du troisième concours.

Mme Marie-Anne Chapdelaine, rapporteure thématique. Je me demande si cet amendement n'est pas satisfait. Si tel n'est pas le cas, j'émets un avis favorable.

Mme Ericka Bareigts, secrétaire d'État chargée de l'égalité réelle. Cet amendement est satisfait dans la mesure où l'article 36 du projet prévoit que tout type d'expérience professionnelle pourra désormais être valorisé pour accéder au troisième concours.

J'ajoute que le Gouvernement a déposé, dans le titre I, un amendement qui vise à reconnaître les services civiques sous toutes les formes pour le reclassement et les concours internes.

1.3 Des épreuves de concours valorisant encore plus l'expérience professionnelle

Le dernier alinéa de l'article 36 de la loi n°84-53 visait déjà la prise en compte de l'expérience professionnelle des candidats aux concours. Il est complété, d'une part pour élargir la possibilité de prise en compte de l'expérience acquise quelle qu'elle soit, y compris sous la forme d'un service civique, d'autre part pour permettre la présentation des acquis de l'expérience professionnelle en complément de titres ou de titres et travaux.

« Les épreuves de ces concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats, **quelle qu'elle soit, y compris sous la forme d'un service civique accompli dans les conditions fixées à l'article L. 120-1 du code du service national, en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours ou consister en une mise en situation professionnelle. Les acquis de l'expérience professionnelle peuvent également être présentés en complément des titres ou des titres et travaux dans le cas des sélections qui en font usage. »**

Si l'on occulte la partie de la première phrase entre deux virgules, apparait une construction quelque peu bancale :

Les épreuves de ces concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats, **quelle qu'elle soit, (y compris …), en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours ou consister en une mise en situation professionnelle.**

Deux alternatives sont envisagées:

1) Les épreuves peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats

2) Les épreuves peuvent consister en une mise en situation professionnelle

Hormis que ces deux alternatives n'en sont pas vraiment car elles peuvent être conjuguées, dans l'alternative 1, si l'expression« quelle qu'elle soit » était entendue de la même façon que « quelle qu'en soit la nature » c'est-à-dire en particulier « quel qu'en soit le domaine », elle serait en contradiction avec **« en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours »**

Ces modifications, bien que visant les épreuves de concours sans en distinguer la nature : épreuves écrites d'admissibilité, épreuves orales ou épreuves pratiques, semblent bien devoir essentiellement affecter les épreuves individuelles d'admission.

On imagine mal en effet comment les expériences professionnelles dans leur grande variété et notamment celles pouvant relever du service civique pourraient être prises en compte dans une épreuve écrite, tout en préservant une équité de traitement des candidats, si ce n'est de façon formelle.

La disposition relative à la présentation des acquis de l'expérience professionnelle semble donc concerner en particulier les épreuves orales dans l'ensemble des voies des concours en tant qu'elle permet une valorisation et ce y compris dans la voie externe des concours puisqu'il est fait état dans cette phrase des titres ou des titres et des travaux …dans le cas des sélections qui en font usage. Cette dernière notion devra sans doute être explicitée : « dans les sélections qui en font usage » doit-il être compris comme des sélections dans lesquelles le décret concours prévoit une présentation du parcours (pièce à destination du jury) ou bien des sélections dans lesquelles l'intitulé de l'épreuve prévoit un exposé ou un échange avec le jury à partir de l'expérience professionnelle ?

S'agissant du service civique, une familiarisation avec les formes qu'il recouvre risque de s'avérer nécessaire à la fois pour les praticiens des concours et les jurys de concours.

L'article L.120-1 du code du service national modifié à trois reprises par la loi n°2017-86 (art 17, 18, 22) décrit le service civique comme :

- un engagement volontaire d'une durée continue de 6 à 12 mois en faveur de missions d'intérêt général reconnues prioritaires pour la Nation. Il est effectué auprès de personnes morales agréées. La personne morale agréée est un organisme sans but lucratif de droit français, une personne morale de droit public, un organisme d'H.L.M. mentionné à l'article L411-2 du code de la construction et de l'habitation…. (jeunes de 16 à 25 ans)

Il peut prendre également la forme d'un :

- volontariat associatif (6 à 24 mois) auprès d'associations de droit français ou de fondations reconnues d'utilité publique…

- volontariat international en administration ou un volontariat international en entreprise, un volontariat de solidarité internationale ou un service volontaire européen
- service civique des sapeurs-pompiers

L'Agence du service civique délivre à la personne volontaire à l'issue de sa mission, un document qui décrit les activités exercées et évalue les aptitudes, les connaissances et les compétences acquises durant la durée du service civique.

Application : les décrets concours seront vraisemblablement modifiés en conséquence. L'information devra être portée à la connaissance des candidats notamment sur les brochures et dossiers d'inscription. Les pièces constitutives des dossiers pourraient être affectées. Une sensibilisation portant sur les formes du service civique est à cet également nécessaire, notamment à destination des jurys.

1.4 Composition des jurys et parité

Le dernier alinéa de l'article 42 de la loi n°84-53 relatif à la composition des jurys est complété d'une phrase visant à introduire une obligation d'alternance homme/femme en ce qui concerne la présidence.

Article 42 de la loi n°84-53 :« …Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. **La présidence est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, sauf dérogation prévue par décret en Conseil d'État.**

C'est une disposition qui s'inscrit dans la lignée des dispositions liées à la parité.

La question suivante a été soulevée : pour deux CDG qui organisent un concours en alternance pour le même périmètre, la présidence alternée doit-elle être observée au regard du centre organisateur ou au regard du périmètre de l'organisation ? Les premiers avis émis vont dans le sens d'une alternance au regard du périmètre de l'organisation.

Application : la mesure est d'application immédiate. Elle peut accentuer les difficultés de composition de jury et également nuire à la démarche de professionnalisation des jurys : elle rend plus difficile la capitalisation de l'expérience acquise par les Présidents de jurys auxquels est souvent proposée une présidence pour deux sessions successives.

Un décret prévoyant les dérogations est à attendre. Ces dernières devraient aller dans le même sens que les dérogations introduites en ce qui concerne la parité liée à la composition des jurys.

Les commissions d'évaluation des sélections professionnelles ne peuvent être concernées par la mesure, leur présidence étant assurée par le ou la Président (e) du centre de gestion (ou son représentant).

1.5 Nouveau cas de suspension d'inscription sur liste d'aptitude

Le décompte de cette période de quatre ans est suspendu pendant la durée des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national. Il est également suspendu pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat. Il est également suspendu lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la présente loi alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe.

Le décompte de cette période de quatre ans est également suspendu pour la personne qui a conclu un engagement de service civique prévu à l'article L. 120-1 du code du service national, à la demande de cette personne, jusqu'à la fin de cet engagement.

Un toilettage sur le renvoi aux alinéas de l'article 44 précité est également opéré sur l'article 42 de la loi n° 2016-483.

Application : mesure d'application immédiate. Familiarisation nécessaire pour les services instructeurs aux différentes formes du service civique : (cf. point 1.2, les différentes formes du service civique)

2. Des mesures touchant à l'emploi et par ricochet aux concours

2.1 Extension du dispositif PACTE : recrutements du niveau de la catégorie C

L'article 38 bis de la loi 84-53 est modifié afin d'élargir le public pouvant avoir accès au dispositif PACTE : parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État. Sont désormais concernés les jeunes de 28 ans au plus (25 ans précédemment), les chômeurs de longue durée de plus de 45 ans et bénéficiaires de minima sociaux.

L'élément nouveau et susceptible d'avoir une répercussion sur les déclarations de postes aux concours (sont concernés les grades de la catégorie C sur recrutement direct ou accessibles par concours) est l'introduction d'un quota de recrutement institué par l'article 162 de la loi « égalité-citoyenneté » et s'imposant dans les collectivités de plus de 40 000 habitants.

… **Le nombre de postes offerts, au titre d'une année, au recrutement par la voie prévue au présent article ne peut être inférieur à 20 %, arrondi à l'entier inférieur, du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours mentionné au d de l'article 38 dans les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ainsi que dans les établissements publics assimilés. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article**

Cet ajout a fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel qui a rendu la décision suivante :

« 158. Introduites en nouvelle lecture, ces adjonctions étaient, à ce stade de la procédure, en relation directe avec des dispositions restant en discussion. Les griefs tirés de la méconnaissance, par ces dispositions, de l'article 45 de la Constitution doivent donc être écartés. »

2.2 Expérimentation pour 6 ans : recrutements contractuels de catégorie A et B dans une perspective de préparation aux concours

L'article 167 de la loi n°2017-86 ouvre une possibilité de recrutement contractuel en catégorie A et B dans une perspective de préparation aux concours de la fonction publique par une formation en alternance avec leur activité professionnelle. Le public visé est principalement les jeunes de moins de 28 ans et prioritairement ceux résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville. Les chômeurs de longue durée de plus de 45 ans et bénéficiaires de minima sociaux peuvent également accéder au dispositif.

L'article 167 de la loi n°2017-86 est ainsi rédigé :

« À titre expérimental et pour une durée de six ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, les personnes sans emploi âgées de vingt-huit ans au plus peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutées dans des emplois du niveau de la catégorie B ou de la catégorie A par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours administratif pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Ne peuvent bénéficier du recrutement prévu au présent article les personnes ayant la qualité d'agent public.

La sélection des candidats est opérée sur la base de leurs aptitudes et de leur motivation à rejoindre le service public. Les organismes concourant au service public de l'emploi et une personnalité extérieure à l'administration qui recrute sont associés à la procédure de sélection. À aptitude égale, la commission de sélection donne la priorité aux candidats qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, au sens de l'article 5 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, dans une zone de revitalisation rurale au sens de l'article 1465 A du code général des impôts, dans une collectivité régie par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, ou dans les territoires définis par décret en Conseil d'Etat dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le candidat s'engage à exécuter les tâches qui lui sont confiées, à suivre la formation qui lui est dispensée et à se présenter au concours de recrutement mentionné au premier alinéa du présent article. Un tuteur est désigné pour accueillir et guider l'intéressé dans l'administration d'emploi, lui apporter tout conseil utile pour son activité dans le service et suivre son parcours de formation.

L'administration accorde au tuteur la disponibilité nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Elle veille à ce qu'il bénéficie d'une formation au tutorat.

La durée du contrat ne peut être inférieure à douze mois ni supérieure à deux ans. Ce contrat peut être renouvelé, dans la limite d'un an, lorsque la personne a échoué aux épreuves du concours auquel elle s'est présentée.

Le contrat peut être prolongé dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

Peuvent bénéficier de la procédure de recrutement instituée par le présent article pour l'accès à la fonction publique de l'Etat, à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de quarante-cinq ans et plus et bénéficiaires :

1° Du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;

2° Ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. »

2.3 Données statistiques

L'article 161 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté vient créer un nouvel article 16 bis dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifié portant droits et obligations des fonctionnaires.

Il est ainsi rédigé :

> En complément des données nécessaires à la gestion des recrutements de fonctionnaires, les administrations mentionnées à l'article 2 demandent aux candidats de fournir des données relatives à leur formation et leur environnement social ou professionnel afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois mentionnés à l'article 3. Ces données ne peuvent être de celles mentionnées à l'article 8 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Ces données ne sont pas communiquées aux membres du jury.
> Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis motivé et publié de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, fixe les modalités de collecte et la liste des données collectées ainsi que les modalités de leur conservation.

Cet ajout figurant dans le projet de loi amendé à l'article 36 bis nouveau s'inscrit dans un contexte d'identification et de mesure des discriminations à l'emploi. Des mesures similaires concernent dans la loi l'accès au logement. Cette proposition figurant à l'origine du projet de loi à l'article 36 bis a suscité des interrogations notamment chez les sénateurs. Le rapporteur du texte au Sénat considérait que le périmètre des données semblait très large et que l'État fixait une injonction aux collectivités, contraire au principe de libre administration. Cette article a toutefois été maintenu et concerne le recrutement dans la fonction publique au sens large, sans qu'il soit précisé la nature des jurys visés dans l'article : jurys de recrutement, jurys de concours ?

Les informations demandées ne pourront être des données «sensibles» au sens de la loi **n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés** comme les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

La connaissance de la date à laquelle ce décret sera publié et de son contenu serait précieuse pour les centres de gestion car ladite disposition pourrait avoir des incidences importantes pour les organisateurs de concours de la fonction publique notamment au niveau des champs du dossier d'inscription qui seraient alors rendus obligatoires.

Point 3 : Groupe de travail suivi des listes d'aptitude et des lauréats	**FNCDG Commission concours du 31 mars 2017**

Conformément à la demande exprimée au sein de la commission recrutement-concours de l'ANDCDG du 9 décembre 2016, un groupe de travail a été constitué afin d'engager une réflexion sur le suivi des listes d'aptitude et des lauréats de concours et de répondre aux différentes interrogations que suscitent les dispositions de l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Cet article a connu de multiples modifications dont les dernières en date ont été introduites par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et par la loi n°2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Ces modifications tout en renforçant les droits des lauréats en matière d'inscription : allongement de la durée initiale d'inscription (deux ans au lieu d'un an), prolongation de la durée maximale d'inscription (4 ans au lieu de trois), élargissement des motifs de suspension (recrutement contractuel fondé sur l'article 3-1 de la loi n°84-53, service civique), posent par ailleurs le principe d'une obligation de suivi des lauréats jusqu'à leur recrutement.

Les modalités de ce suivi qui incombe aux centres de gestion ont été précisées par un décret pris en application de l'article 42 de la loi n° 2016-483 précitée : le décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016 modifiant le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale (notamment son article 24).

Après un appel à candidatures auprès de tous les centres de gestion, le groupe technique vient d'être constitué et se réunira le vendredi 24 mars 2017.

22 centres de gestion représentés par leur service concours, emploi-concours ou emploi ont exprimé le souhait de participer à ces travaux (23 participants).

Cdg11, cdg16, cdg21, cdg22, cdg28, cdg33, cdg34 , cdg35, cdg40, cdg44, cdg50, cdg51, cdg54, cdg57,cdg59, cdg67, cdg73, cdg77, cdg83, Petite couronne, Grande Couronne et cdg 69, pilotant le GT.

Trois grands axes de travail visant une harmonisation des procédures sont envisagés :

1) État des lieux

   - ü Établissement d'un état des lieux des pratiques en matière de suivi des listes d'aptitude et des lauréats (suivi numérique et qualitatif avant et après la loi déontologie),

   - ü Repérage des questions d'interprétation soulevées par les dispositions relatives aux listes d'aptitude

2) Analyse commune et pistes permettant de partager un positionnement sur les questions soulevées.

3) Production d'outils de référence à disposition des centres de gestion.