



LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES

VEILLE RH-N°1 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – janvier 2020

I) VEILLE JURIDIQUE.....	3
1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES.....	3
• Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles..	3
• Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.....	5
• Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État.....	6
• Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.....	6
• 3 décrets du 23 décembre 2019 sur le dispositif d'accompagnement des restructuration ; ...	7
• Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.....	8
• Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le 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	9
• Rappel : Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires	10
2) JURISPRUDENCE	10
• Un agent qui refuse la transformation de son CDD en CDI pour un motif légitime ne peut être considéré comme involontairement privé d'emploi, si le motif légitime est justifié par l'employeur	10
• Droit pour un ancien militaire nommé dans la fonction publique civile de bénéficier d'une reprise d'ancienneté.....	11
II) VEILLE DOCUMENTAIRE	12
1) LES ARTICLES	12
▶ ETAT DE LA FONCTION PUBLIQUE	12
• Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2019.....	12
▶ MOBILITE DES FONCTIONNAIRES D'ETAT VERS LES DEUX AUTRES VERSANTS DE LA FP	14
• Un décret met fin à un frein financier à la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique.....	14
▶ MOBILITE EUROPEENNE.....	14
• Publication du guide pratique « Accompagner et renforcer la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat en Europe ».....	14
▶ MANAGEMENT	15
• Publication d'un guide pour diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique .	15
▶ HAUTE FONCTION PUBLIQUE : mission de Frédéric Thiriez	16
• Refondation de la haute fonction publique : rapport reporté au premier trimestre 2020 mais quelques émanations.....	16
▶ TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE	19
• Quatrième comité interministériel de la transformation publique.....	19

3) REGARDS VERS LA FPT	20
• L'accès encadré des contractuels aux emplois permanents de la fonction publique	20
• Deux décrets pour encourager le versement de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans la fonction publique territoriale	22
5) REGARDS VERS LE PRIVE	23
• Rôle sociétal renforcé grâce à une entreprise plus inclusive, le choix de SANOFI	23
• RH : ce qui change au 1 ^{er} janvier 2020	23
6) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA	28
• Les services accomplis au sein des institutions, organes et agences de l'Union européenne sont désormais pris en compte pour le reclassement des ressortissants des Etats membres dans la fonction publique française	28
• Publication du panorama des administrations publiques 2019 de l'OCDE	28
• L'âge de départ à la retraite des magistrats polonais, différencié entre les femmes et les hommes, est contraire au droit de l'Union	29
BIBLIOGRAPHIE :	30
• Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique	30
Guides RH publiés par la DGAFP	30

I) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

- [Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles](#)

Onze ans après son instauration dans le secteur privé par la [loi n° 2008-596 du 25 juin 2008](#), la rupture conventionnelle a fait son entrée dans la Fonction publique avec la [loi n° 2019-828 de transformation de la Fonction publique](#). Son [article 72](#) prévoyait une expérimentation pour les fonctionnaires, pour une durée de cinq années, ainsi que l'application du dispositif aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI).

Précisant les modalités de ce nouveau dispositif, deux décrets datés du 31 décembre 2019 ont été publiés au *Journal officiel* du 1^{er} janvier 2020 et sont entrés en vigueur le même jour :

- le [décret n° 2019-1593](#) relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction publique ;

- le [décret n° 2019-1596](#) relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la Fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositions indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

Procédure expérimentale pour les fonctionnaires

Le premier décret prévoit d'abord la procédure de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, qui entraîne une **radiation des cadres** ainsi que la **perte de la qualité de fonctionnaire**.

Le décret précise que la procédure peut être à l'initiative aussi bien du fonctionnaire que de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève. Un **entretien préalable** doit avoir lieu au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de la rupture conventionnelle (art. 2).

Le texte prévoit la possibilité pour le fonctionnaire de se faire assister par un conseiller, tenu à une obligation de confidentialité (art. 3). Il organise également la tenue de l'entretien préalable, indiquant qu'il doit porter sur les motifs de la demande, la fixation de la date de cessation des fonctions, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, les conséquences de la cessation des fonctions (art. 4).

Le décret prévoit les points qui doivent être fixés par la convention, notamment le **montant de l'indemnité** et la date de cessation des fonctions. Un modèle doit être défini par arrêté du ministre chargé de la Fonction publique.

En complément du délai entre la réception de la lettre de demande et l'entretien préalable, deux autres délais sont prévus par le décret, laissant au fonctionnaire et à l'administration un temps de réflexion. L'article 5 prévoit que « *la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien* ». L'article 6 prévoit un **droit de rétractation**, « *dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle* ».

La procédure est créée à titre expérimental, pour une période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Rupture conventionnelle des agents contractuels

Le décret prévoit également les modalités applicables aux agents contractuels :

- de la fonction publique de l'État (art. 9) ;
- de la Fonction publique territoriale (art. 10) ;
- de la Fonction publique hospitalière (art. 11).

Pour les trois versants, un chapitre « *rupture conventionnelle* » est ajouté aux décrets relatifs aux agents contractuels ([D. n° 86-83, 17 janv. 1986](#) pour l'État, [D. n° 88-145, 15 févr. 1988](#) pour la Fonction publique territoriale, [D. n° 91-155, 6 févr. 1991](#) pour la Fonction publique hospitalière).

Le décret prévoit des **exclusions**, à savoir la période d'essai, les licenciements et démissions, et les

fonctionnaires détachés en qualités d'agents contractuels.

Concernant la procédure, elle est la même pour les agents contractuels que pour les fonctionnaires, notamment pour les entretiens prévus, la convention, ou les délais fixés.

Enfin, le décret prévoit les conditions de la rupture conventionnelle pour les personnels affiliés au régime de retraite institué en application du [décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004](#) relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (art. 12 à 20), et aux praticiens en CDI relevant de l'article [L. 6152-1 du code de la santé publique](#).

Indemnité de rupture conventionnelle

Également publié le 1^{er} janvier, le [décret n° 2019-1596](#) fixe les **règles de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**. Un montant plafond est déterminé, ainsi que des règles pour déterminer le montant plancher.

Le décret prévoit que l'indemnité ne peut pas être inférieure à un montant allant d'un quart de mois à trois cinquièmes de mois par année d'ancienneté, en fonction de l'ancienneté de l'agent (art. 2).

Un montant maximum est également fixé, ne pouvant pas excéder « *une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté* ».

Attestation sur l'honneur et obligation de remboursement

L'article 72 de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 prévoit une obligation pour tout fonctionnaire ayant bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle, recruté à nouveau au sein de la Fonction publique dans « *dans les six années suivant la rupture conventionnelle* », de rembourser « *au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle* ».

Précisant les dispositions de la loi, le [décret n° 2019-1593](#) prévoit, pour les fonctionnaires et agents des trois versants, l'obligation d'adresser à l'autorité de recrutement une **attestation sur l'honneur** selon laquelle ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité de rupture conventionnelle.

- [Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

La procédure de rupture conventionnelle instaurée. Pris en application de la loi de réforme de la fonction publique, deux décrets du 31 décembre dernier précisent les modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Une mesure instituée à titre expérimental pour les fonctionnaires du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025 et à titre pérenne pour les contractuels bénéficiaires d'un CDI. Le premier de ces décrets [\[cliquez ici pour le consulter\]](#) est relatif à la procédure de cette rupture conventionnelle et précise les modalités selon lesquelles l'administration et l'agent « *peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat* ». Une procédure qui pourra être engagée à l'initiative de l'agent public ou de l'administration dont il relève et qui entraînera, pour les fonctionnaires, la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire et pour les contractuels, la fin de leur contrat [\[cliquez](#)

[ici pour consulter connaître le détail de cette mesure](#)]. Pour ces deux catégories d'agents, la procédure donnera aussi lieu au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Un point sur lequel revient le second décret du 31 décembre 2019 [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Celui-ci fixe en effet les règles relatives au montant plancher de cette indemnité et fixe également un montant plafond. Dans le détail, explique ce décret, le montant de ladite indemnité ne pourra pas être inférieur à un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans, à deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans, à un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans et à trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans. Le montant maximum de l'indemnité ne pourra en tout cas pas excéder *“une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté”*

Source : Acteurs publics, par Sébastien Scordia, 6 janvier 2020

[\[cliquez ici pour le consulter le décret sur Légifrance\]](#)

- [Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État](#)

Le décret est pris en application du I de l'article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, lequel prévoit l'ouverture des emplois de direction de l'État aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, par l'introduction d'un 1° bis à l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant statut de la fonction publique de l'État. Le décret fixe les dispositions communes à l'ensemble des emplois de direction de l'État. Il prévoit les modalités de sélection des candidats à ces emplois, en définit le vivier et fixe les conditions d'expérience professionnelle exigées pour les occuper. Il précise les dispositions relatives aux emplois interministériels de direction ainsi que celles relatives à des statuts d'emplois spécifiques des administrations centrales et assimilées. Il procède à la modification des dispositions des décrets régissant certains emplois ministériels en cohérence avec ses dispositions. Il crée une voie d'accès spécifique aux emplois de direction de la direction générale des finances publiques et de chefs de poste consulaire. Il institue un service extraordinaire pour occuper les fonctions de sous-préfet.

- [Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#)

La "loi Sauvadet" du 12 mars 2012 a créé l'obligation d'une plus grande mixité dans les nominations aux principaux emplois de l'encadrement dirigeant des trois versants de la fonction publique. Ainsi, dans les collectivités locales de **plus de 80.000 habitants**, les nominations au sein des **équipes de direction** doivent concerner annuellement **au moins 40% de personnes de chaque sexe**.

Régi dans la fonction publique territoriale par le [décret n° 2012-601 du 30 avril 2012](#) modifié, ce dispositif a été aménagé par l'[article 82](#) de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, conformément aux orientations fixées par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

A cet effet, un décret du 30 décembre 2019 à télécharger ci-dessous complète la liste des emplois de cadres supérieurs de la fonction publique concernés. Il adapte le montant unitaire de la contribution financière, notamment pour les **collectivités et EPCI de 40.000 à 80.000 habitants** disposant

de trois emplois fonctionnels de direction ou plus, qui seront intégrés au dispositif à l'issue des prochaines élections municipales.

[Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019](#) modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (J.O. du 31 décembre 2019)

- [3 décrets du 23 décembre 2019 sur le dispositif d'accompagnement des restructuration :](#)

1. [Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics](#)

Le dispositif d'accompagnement des restructurations précisé. Pris aussi en application de la loi du 6 août, un décret du 23 décembre 2019 détaille les mesures d'accompagnement des agents en cas de restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Ce texte, détaille sa notice, fixe ainsi *“le cadre procédural permettant de mobiliser un ensemble de dispositifs destinés à accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une opération de restructuration vers un nouvel emploi dans la fonction publique ou vers le secteur privé”*. Dans le détail, le projet de décret précise notamment les modalités de mise en œuvre des dispositifs *“ayant trait à l'accompagnement personnalisé, aux priorités de formation, au congé de transition professionnelle, aux priorités de mutation ou de détachement et aux conditions de la mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé”* [\[cliquez ici pour connaître le détail de ces mesures\]](#). Un autre décret du 23 décembre porte aussi diverses mesures relatives spécifiquement à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'État [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Dans ce cas, les personnels concernés *“pourront ainsi bénéficier d'une prolongation de la durée de leur détachement sur l'emploi fonctionnel jusqu'à la suppression de leurs fonctions”*, précise la notice du texte. Ces personnels *“pourront également bénéficier, dans le cas où leur emploi est supprimé ou lorsqu'ils sont nommés dans un emploi classé dans une grille indiciaire inférieure, d'une clause de maintien provisoire de leur situation administrative antérieure”*, est-il ajouté. Un troisième décret du 23 décembre [\[cliquez ici pour le consulter\]](#) institue enfin une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État, visant à accompagner les personnels civils de l'État *“concernés, du fait d'une opération de restructuration des services, par un changement de fonctions nécessitant une formation permettant l'adaptation de leurs compétences à leur nouvel emploi”*.

2. [Décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat](#)

Ce texte met en place des dispositions transitoires permettant l'accompagnement des fonctionnaires détachés sur certains emplois fonctionnels concernés par les réorganisations des services de l'Etat. Les personnels concernés pourront ainsi bénéficier d'une prolongation de la durée de leur détachement sur l'emploi fonctionnel jusqu'à la suppression de leurs fonctions. Ces personnels pourront également bénéficier, dans le cas où leur emploi est supprimé ou lorsqu'ils sont nommés dans un emploi classé dans une grille indiciaire inférieure, d'une clause de maintien provisoire de leur situation administrative antérieure. Le décret prévoit, par ailleurs, pour les fonctionnaires occupant un emploi donnant droit à une bonification indiciaire, la possibilité de conserver, à titre transitoire, le bénéfice de celles-ci en cas de nomination dans un emploi ne donnant pas lieu à leur versement ou dans un emploi ouvrant droit à un nombre de points inférieurs dans les conditions qu'il précise..

3. Décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État

qui peut toucher l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle ?

En cas de restructuration d'une administration ou d'un établissement public de l'État ou d'un *établissement public local d'enseignement*, prévue par un arrêté ministériel, une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle peut être versée aux fonctionnaires et aux contractuels en CDI.

Cette indemnité est attribuée à l'agent qui est affecté, à l'initiative de l'administration, sur un emploi nécessitant une formation professionnelle pour adapter ses compétences à ce nouvel emploi.

La durée de la formation doit être d'au moins 5 jours.

L'indemnité est versée à l'agent en une seule fois à la fin de la formation et après remise de son attestation de formation.

Le montant plafond de l'indemnité dépend de la durée de la formation professionnelle :

- Formation d'au moins 5 jours : 500 €
- Formation d'au moins 10 jours : 1 000 €
- Formation d'au moins 20 jours : 2 000 €.

Textes de référence

[Décret n°2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État](#)

[Arrêté du 23 décembre 2019 relatif au montant de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle dans la fonction publique d'État](#)

- [Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels](#)

La procédure de recrutement des contractuels définie. Daté du 19 décembre 2019 et publié au Journal officiel du 21 décembre, un décret définit la procédure de recrutement applicable pour les agents contractuels de la fonction publique recrutés pour occuper des emplois permanents [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). “Pour chacun des versants, il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité”, précise la notice du texte. Un décret pris en application des dispositions de la loi du 6 août qui actaient une professionnalisation des procédures de recrutement par la voie du contrat afin de garantir l'égal accès aux emplois publics. Une procédure rendue nécessaire, selon le gouvernement, par l'extension du recours aux contractuels dans la fonction publique [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le détail de cette procédure\]](#).

- [Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le 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° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le 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](#), entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2020 prévoit:

- **Les modalités d'alimentation du CPF**

-Alimentation générale du CPF: **25h/année civile dans la limite de 150h.**

-Cas particulier : **50h/année civile dans la limite de 400h pour les fonctionnaires de catégorie C ayant une formation inférieure au niveau 3.**

-Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150h, en complément des droits acquis, sans préjudice des plafonds.

- **Les modalités de conversion du CPF et du CEC**

-Les droits acquis en euros au titre du CPF peuvent être convertis en heure : **1h = 15€**. A noter que des limites à l'exercice de cette conversion sont prévues par le décret.

- Les droits acquis en euros au titre du compte d'engagement citoyen peuvent être convertis en heures (12€/heure).

Les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité, telles que précédemment fixées dans la fonction publique (cf. [notre actualité du 18/05/2017](#)), ont été modifiées par l'[article 58](#) de la "loi TFP" du 6 août 2019.

Un décret d'application - *à télécharger ci-dessous* - prévoit ainsi de nouvelles modalités d'utilisation du compte, applicables à compter du 1er janvier 2020 :

- le **rythme d'alimentation du compte personnel de formation** est porté à 25 heures par an (au lieu de 24) dans la limite d'un plafond de 150 heures ;
- pour les agents de catégorie C n'ayant pas de diplôme ou titre de niveau 3, ce rythme est porté à 50 heures par an (au lieu de 48) dans la limite de 400 heures ;
- au titre de la **portabilité**, les droits acquis en euros dans le secteur marchand peuvent être convertis en heures (et inversement) à raison de 15 euros chacune (ou 12 euros pour le compte d'engagement citoyen), dans la limite de plafonds ;
- lorsque le titulaire d'un compte exerce à la fois des activités ouvrant des droits alimentés en euros et en heures, il utilise ses droits acquis en fonction de son activité principale, ou indifféremment en euros ou en heures si les activités en question sont exercées selon la même quotité.

Ce texte modifie notamment le [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° 2019-1392 du 17 décembre 2019](#) modifiant le 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 (J.O. du 19 décembre 2019)

- [Rappel : Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires](#)

Publics concernés : fonctionnaires et agents des trois versants de la fonction publique.

▪ **Objet** : instauration des règles et procédures pour l'édition des lignes directrices de gestion et révision des attributions des commissions administratives paritaires.

- **Entrée en vigueur** : les commissions administratives paritaires **ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité applicables à compter du 1er janvier 2020**, ainsi que pour les décisions individuelles en matière de promotion applicables à partir du 1er janvier 2021.

Les autres évolutions des attributions des commissions administratives paritaires entrent en vigueur pour les décisions individuelles applicables à compter du **1er janvier 2021**.

- S'agissant des lignes directrices de gestion, le titre Ier du décret entre en vigueur au lendemain de sa publication, **à l'exception des articles concernant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à l'avancement**, qui s'appliquent pour les décisions individuelles de promotion prenant effet à compter du **1er janvier 2021**.

- **Notice** : le décret précise les conditions dans lesquelles, dans la fonction publique, l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et, pour la fonction publique de l'État, les orientations générales en matière de mobilité.

- **En outre pour la fonction publique de l'État, il définit les conditions dans lesquelles les administrations peuvent définir des durées minimales ou maximales d'occupation de certains emplois.**

- **Le décret supprime la référence à la consultation des commissions administratives paritaires en matière de mobilité, de promotion et d'avancement au sein des textes réglementaires applicables.**

▪ Il précise les conditions dans lesquelles les agents peuvent faire **appel à un représentant syndical dans le cadre d'un recours administratif formé contre les décisions individuelles en matière de mobilité, de promotion et d'avancement.**

- **Références** : ce décret, pris pour l'application des articles 14, 14 bis, 18 et 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des articles 30, 33-3 et 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale, des articles 21, 26, 46, 87 et 119 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière, dans sa rédaction résultant des articles 10, 14 et 11 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

2) JURISPRUDENCE

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

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

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

Le Conseil d'Etat rappelle au préalable, d'une part, les conditions d'octroi de l'allocation d'assurance, définies par les articles L. 5422-1 et L. 5424-1 du code du travail et, d'autre part, les dispositions applicables au renouvellement des CDD, issues de l'article 8 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012. Il en déduit que l'agent qui remplit les conditions d'octroi de l'allocation chômage mais « *qui refuse la transformation de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle par l'employeur sans justification.* ». Faisant application de ce principe au cas d'espèce, il confirme que le fait qu'il ait été stipulé dans son contrat que l'affectation géographique de l'intéressée pourrait être modifiée par le recteur d'académie pour tenir compte des besoins du service constitue à lui seul une modification substantielle du contrat de l'intéressée. Cependant, contrairement aux juges du fond, il estime que l'intéressée n'aurait pas dû pour autant être considérée comme involontairement privée d'emploi « *dès lors qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que cette modification était nécessaire compte tenu des conditions d'emploi des professeurs sous contrat à durée indéterminée, lesquels ont vocation à enseigner dans l'ensemble des établissements du ressort de l'académie en fonction des besoins du service.* »

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

Décision CE n° 408514 du 8 novembre 2019, mentionnée aux Tables du Recueil Lebon

Voir aussi, sur un sujet proche, la décision de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 janvier 2019, 17-11.975, publiée au bulletin, présentée dans Vigie n° 110 – février 2019.

- [**Droit pour un ancien militaire nommé dans la fonction publique civile de bénéficier d'une reprise d'ancienneté**](#)

Le droit pour un agent public, ancien militaire, à la prise en compte de ses services militaires antérieurs pour le calcul de son ancienneté est régi par les dispositions en vigueur à la date de sa titularisation dans la fonction publique civile, sauf dispositions contraires. Par suite, ne commet pas d'erreur de droit la cour administrative d'appel qui fait application des dispositions de l'article 97 de la loi n° 72-662 du 13 juillet 1972, qui étaient toujours en vigueur à la date de la titularisation de l'intéressé en qualité d'agent administratif territorial.

Toutefois, ces dispositions doivent être interprétées comme réservant le droit de bénéficier d'une reprise d'ancienneté au militaire qui, au moment où il a été nommé dans la fonction publique civile, a été placé en position de détachement dans l'attente de son intégration ou de sa titularisation et a ainsi conservé la qualité de militaire jusqu'à la date à laquelle celle-ci a été prononcée. Elles n'ont ni pour objet ni pour effet d'ouvrir cette possibilité de reprise d'ancienneté à l'agent qui, ayant demandé sa radiation des cadres de l'armée, n'a pas été placé en position de détachement durant la période précédant son intégration ou sa titularisation et n'avait donc plus, à la date de celle-ci, la qualité de militaire.

[Conseil d'Etat N° 413252 - 2019-04-10](#)

II) VEILLE DOCUMENTAIRE

1) LES ARTICLES

► ETAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

- [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2019](#)



Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique est destiné à partager le plus largement possible les données et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique - emploi, recrutements et parcours professionnels, retraites, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale -, qui permettent d'alimenter le dialogue social et de nourrir le débat public.

Sa présentation stable en fait un document de référence, lisible et accessible au plus grand nombre, dans un souci de préservation de la richesse d'information et pour que chacun y puise la réponse à ses questions.

Pour l'édition 2019, au-delà du bilan annuel en matière d'emploi, de mouvements de main-d'œuvre et de rémunérations, un dossier fait le point sur la situation et les parcours professionnels des agents contractuels de la fonction publique.

[S'abonner aux avis de parution des publications statistiques](#) / [Se désabonner](#)

- [Rapport annuel 2019](#) (PDF - 4 Mo)
- [Chiffres clés 2019](#)

Par le lien ci-dessous vous accédez à la page des données (Excel) des fiches thématiques du

Rapport annuel 2019. Certaines de ces données sur longue période se trouvent dans la rubrique [Séries longues](#)

- [Faits et chiffres : Fiches thématiques \(Excel\)](#)
- [Faits et chiffres : Dossier \(Excel\)](#)
- [Faits et chiffres : Vues d'ensemble \(Excel\)](#)

Téléchargement par chapitre

Titre 1 : Politiques et pratiques de ressources humaines

Titre 2 : Faits et chiffres

Vues d'ensemble :

- [L'emploi dans la fonction publique](#)
- [Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale](#)
- [Les départs à la retraite dans la fonction publique](#)
- [Les rémunérations dans la fonction publique](#)

Dossier :

- Les contractuels dans la fonction publique :
 - [Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court](#)
 - [Les trajectoires professionnelles des contractuels : entre emploi pérenne et cumul de CDD courts](#)
 - [Les rémunérations des contractuels : des profils et des postes spécifiques qui n'expliquent qu'en partie leur faiblesse](#)

Fiches thématiques :

- [Emploi public et fonction publique](#)
- [Agents de la fonction publique : principales caractéristiques](#)
- [Voies de recrutement externe](#)
- [Parcours professionnels](#)
- [Retraite](#)
- [Dépenses de personnel et rémunérations](#)
- [Formation](#)
- [Temps et conditions de travail](#)
- [Relations professionnelles](#)
- [Politique sociale](#)

[Définitions](#)

[Liste des sigles](#)

[Table des figures](#)

► MOBILITE DES FONCTIONNAIRES D'ETAT VERS LES DEUX AUTRES VERSANTS DE LA FP

- [Un décret met fin à un frein financier à la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique](#)

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

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

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

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

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

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

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

► MOBILITE EUROPEENNE

- [Publication du guide pratique « Accompagner et renforcer la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat en Europe »](#)

Le Secrétariat général des affaires européennes (SGAE) et la Direction générale de l'administration et

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

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

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

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

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

Site de la fonction publique. Mobilités et échanges en Europe

► MANAGEMENT

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

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

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

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

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

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

Diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique" : un nouveau guide pour les managers

Circulaire du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail

► HAUTE FONCTION PUBLIQUE : mission de Frédéric Thiriez

- [Refondation de la haute fonction publique : rapport reporté au premier trimestre 2020 mais quelques émanations](#)

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

Une future École nationale d'administration au périmètre plus large, faisant une grande place à la promotion interne, la fin de la logique du classement et des grands corps, la mise en place d'un tronc commun de formation inter-fonctions publiques... *Acteurs publics* détaille les premières pistes de travail de la mission conduite par Frédéric Thiriez, chargée par l'exécutif de formuler des propositions pour refonder la haute fonction publique.

C'est dans l'air. Chargés de réfléchir à la refondation de la haute fonction publique depuis le mois de mai, l'avocat et ancien membre du Conseil d'État Frédéric Thiriez, ainsi que son équipe, commencent à afficher, au gré de leurs auditions, quelques certitudes, testent leurs idées, ajustent et lâchent de petits ballons d'essai. Les premiers éléments d'information, nécessairement encore très parcellaires, commencent à circuler. Le Syndicat de la magistrature (SM) et le Syndicat de la juridiction administrative (SJA) ont également publié, sur leurs sites respectifs, un compte-rendu de leurs auditions.

Rien ne dit que les pistes que la mission a laissé entrevoir au gré des auditions de ces dernières semaines figureront bien toutes dans le rapport final, dont la plume sera peut-être aussi un peu tenue par l'exécutif. Tout dépend du statut que l'équipe macronienne entendra donner à ce rapport : un rapport de propositions qui n'engage à rien (sauf à réfléchir) et dont il sera facile de se distancier le moment venu, ou un rapport qui constituera *de facto* la feuille de route gouvernementale, presque immédiatement prête à l'emploi ?

L'annonce récente du report de la remise du rapport (de fin novembre à fin janvier) a été diversement interprétée, tantôt comme un désaveu élyséen de la "V1", tantôt comme un délai pour approfondir certains points. La vérité se situe sans doute entre les deux. "J'ai eu l'impression d'un homme assez décontracté qui avait eu des garanties sur un certain nombre d'orientations qu'il avait proposées, note une source qui a rencontré, ces dernières semaines, Frédéric Thiriez, avocat multicartes, ancien président de la Ligue de football professionnel – il est le défenseur du joueur Mathieu Valbuena face au clan Benzema dans l'"affaire de la sextape". Il a sa grosse moustache et son petit sourire. Le passage un peu mystérieux à l'Élysée évoqué

par tout le monde a sans doute tourné dans les deux sens, avec des trucs jetés à la benne et d'autres validés." Sollicités le 11 décembre par *Acteurs publics* sur l'état des réflexions, Frédéric Thiriez et Matignon n'ont pas donné suite. Tour d'horizon des premiers éléments concernant un des aspects de la réforme : la formation initiale.

Une nouvelle école post-ENA qui aurait davantage de poids sur les recrutements des A+ de l'État. C'est l'un des axes structurants de la réflexion. Supprimer l'ENA, pour lui substituer une autre école répondant davantage à un impératif de démocratisation sociale. Mais comment ? *"Il y a une philosophie qui se dégage des propos que tient Thiriez, assez conforme à sa lettre de mission : simplifier et harmoniser les conditions d'accès à la haute fonction publique, avec l'idée d'un schéma global et d'une organisation des études équivalente d'un endroit à un autre et qui va même au-delà de l'État puisqu'elle intègre les hospitaliers et la territoriale."* Pour l'heure, aucun élément précis n'a filtré, mais une architecture du système commune à toute la haute fonction publique pourrait, selon certaines sources, amener à la reconnaissance légale de la catégorie A+, même si Frédéric Thiriez, prudent, n'a pas encore donné d'engagement précis sur ce point. Lors du débat sur la loi de transformation de la fonction publique, au printemps dernier, les sénateurs avaient tenté d'extraire les A+ de la catégorie A (qui représente plus de 56 % de la fonction publique), mais l'exécutif et l'Assemblée nationale avaient préféré laisser ce point en suspens et attendre, justement, les résultats des travaux de la mission Thiriez. Pour simplifier et démocratiser, celle-ci semble vouloir reprendre une vieille revendication de l'énarchie : supprimer bon nombre de voies concurrentes de recrutement à l'ENA pour les corps de sortie de l'école, qui se sont multipliées (tour extérieur ou concours complémentaires) à mesure que l'on voulait amoindrir le poids de l'ENA. Des voies concurrentes souvent regardées de haut et qui conduisent à des parcours moins flamboyants. *"Thiriez prend conscience de l'importance du concours interne dans les processus de démocratisation, pour permettre à chacun de vraiment grimper dans la hiérarchie sociale, note un énarque. On verrait disparaître ou fusionner les mécanismes de tour extérieur, concours interne de l'ENA et de la troisième voie pour laisser place à un système beaucoup plus basique, avec une voie étudiante et une voie professionnelle. On ne serait plus dans une lecture de l'ENA comme une école de yuppies qui ont fait les meilleures écoles avant et qui se battent pour sortir dans la botte."* Un rapport de 2014 sur l'encadrement supérieur relevait à cet égard que les anciens élèves de cette école ne représentaient que 35,3 % des recrutements dans les corps de sortie ENA sur la période 2008-2012. *"La mission nous a indiqué qu'elle préconiserait la suppression pure et simple du concours de recrutement direct de magistrats administratifs, au profit d'un accès de droit commun aux juridictions par la voie d'une École nationale d'administration (ENA) rénovée et dont les promotions seraient renforcées à due concurrence des besoins"*, a confirmé dans son compte-rendu le SJA, opposé à la suppression de ce concours complémentaire. L'ENA recrute aujourd'hui une dizaine de magistrats de tribunaux administratifs sur les 70 à 80 magistrats embauchés tous les ans. Avec, derrière, un enjeu : les profils, qui ne sont pas les mêmes. Resterait à déterminer le périmètre de cette simplification. Aujourd'hui, on peut (notamment) citer au titre des corps concernés par les autres voies de recrutement : les administrateurs civils, les conseillers des affaires étrangères, les conseillers de chambre régionale des comptes, les sous-préfets. Une ré-énarchisation de ces recrutements pourrait avoir un certain coût pour l'État, surtout pour ceux opérés au titre des concours complémentaires.

L'augmentation des promotions de la future ENA. Ce serait la conséquence de la simplification et de l'unification des voies d'entrée. Historiquement, à mesure que l'État a réduit son périmètre d'action et que des voies parallèles ont été mises en place, les promotions ont diminué en effectifs. Aujourd'hui, les promotions comptent 80 élèves. Elles avaient été augmentées à 90 élèves sous la Présidence Hollande, un point qui avait contribué à mettre l'école en difficulté financière. *"La suppression de l'ENA et de la figure de l'énarque donne une liberté politique, note un haut fonctionnaire. Le nombre d'élèves de l'ENA était un enjeu politique. Il fallait qu'il baisse, car c'était instrumentalisé au Parlement à chaque budget, quelles que soient les majorités. Du coup, la fixation du nombre de postes n'était pas rationnelle par rapport aux effectifs d'emplois. Dans une nouvelle architecture complète, on pourrait regarder plus objectivement les choses en analysant les besoins globaux en termes de A+. Le problème reviendra peut-être politiquement au bout d'un moment, mais sans doute pas dans les mêmes termes."*

L'absence du classement de sortie dans la future ENA. C'est ce que semble vouloir proposer la mission Thiriez. Au centre du débat depuis une tentative avortée sous la Présidence Sarkozy, la mesure n'a rien

d'évident dans l'administration de 2019, comme vient de le montrer la très récente réforme des instituts régionaux d'administration (IRA, catégorie A) qui, bien qu'élaborée en fonction des besoins des employeurs et davantage centrée autour des compétences des agents, n'a pas sauté le pas de la suppression du classement de sortie. Si la suppression du classement n'avait pu être opérée sous la Présidence Sarkozy, l'ENA avait malgré tout fait évoluer son modèle *a minima*. Tout en laissant le primat au classement, le modèle actuel permet de faire jouer un minirôle aux employeurs : ils émettent un avis positif, réservé ou négatif sur le choix de l'élève, lequel reste souverain, même si le non-respect d'un avis négatif équivaut de fait à la certitude de ne pas démarrer sous les meilleurs auspices... La nouvelle ENA n'aurait, elle, pas de classement et entrerait de plain-pied dans un partage plus affirmé des rôles entre employeurs et élèves, qui se retrouveraient dans un amphigarnison à la fin de la scolarité, avec des échanges étalés sur une période d'un mois. Un comité de 5 membres serait chargé de traiter les cas litigieux ou discriminatoires. Le détail de la mécanique de cet amphigarnison "new age" n'est toutefois pas connu, laissant jaillir les traditionnelles craintes (copinages et réseaux). L'État a pourtant commencé à déployer, depuis quelques années, ce type de dispositif, notamment pour la trentaine d'administrateurs civils recrutés au tour extérieur chaque année. *"C'est un système lourd, coûteux en temps pour les services RH, mais qui fonctionne, sans que cela ne suscite de rébellion chez les candidats, note un haut fonctionnaire. Les services RH doivent faire des classements en fonction des demandes des employeurs et des vœux des élèves. Mais ce marché interne ne fonctionne que s'il existe une certaine homogénéité entre les carrières proposées et les capacités des gens en face."* Comprendre, notamment, la fin de l'accès direct aux grands corps. La suppression du classement vise à dépolluer la scolarité d'une logique d'affrontement et à permettre l'expression d'une stratégie pédagogique permettant à chaque élève de se spécialiser durant la scolarité en suivant des modules *ad hoc*, même si aucun n'aurait de certitude quant à la nature du poste obtenu à la sortie. Reste à savoir comment ce nouveau système absorberait une spécificité perçue comme assez sensible dans la haute fonction publique : le différentiel de niveau des candidats issus des concours externes et internes, souvent souligné et que le classement de sortie permettait de mettre sous cloche. De fait, le rang moyen de sortie des internes n'est aujourd'hui pas le même que celui des externes. *"Si l'on prend des populations qui ont des origines très diverses, alors il n'existe pas de système d'évaluation qui permette de nous garantir que, comme par hasard, la proportion des différentes origines se répartira de manière harmonieuse, note un haut fonctionnaire. C'est une espèce de Graal qu'a poursuivi l'ENA depuis sa création."*

La fin de l'accès direct aux grands corps de l'État en primo-recrutement. Frédéric Thiriez l'avait déjà annoncé lors de sa première expression publique, en proposant un concours spécifique à ENA + 4 pour l'accès aux grands corps, très attachés au primorecrutement, qu'ils vont défendre jusqu'au bout. Une manière de traduire la suppression des grands corps, annoncée dans une tonitruante conférence de presse par le Président Macron le 25 avril dernier. *"Thiriez est toujours sur cette idée de supprimer l'accès direct, note une source. Il est conscient du fait qu'au-delà de l'alimentation des grands corps en nouveaux membres, c'est un élément qui vicie le système."* Reste à savoir si l'exécutif osera la confrontation avec les grands corps et ceux qui les incarnent. *"Le Président n'a pas besoin des grands corps, c'est la nouveauté de l'approche et ça les perturbe beaucoup, car des repréailles ne sont possibles que si on a besoin d'eux, analyse la même source. Ils sont forcés de défendre leur rôle d'attracteur des meilleurs profils dans la fonction publique. Mais si le Président est persuadé qu'en réalité, ils échouent à cela, l'argument pèse très peu."* Le nombre d'années entre la sortie ENA et l'accès aux grands corps constituera sans doute l'un des nœuds de la discussion, la proposition de Frédéric Thiriez d'une durée de quatre ans, assez minimaliste, paraissant avoir été conçue pour contenir le courroux de ces institutions.

Un tronc commun entre les différentes écoles. C'est l'une des mesures phares figurant dans la lettre de mission signée par le Premier ministre : la commande d'une expertise de l'opportunité de la création d'un nouvel établissement destiné à assurer un tronc commun de formation initiale pour l'ensemble des futurs hauts cadres des trois fonctions publiques, sans exclure les corps techniques, avant qu'ils ne rejoignent leur filière de spécialisation. Le tronc commun version Thiriez durerait un an, scindé en deux phases. Il constituerait la première année de formation après la réussite au concours, sans que l'on sache encore s'il serait pris sur la durée actuelle de formation initiale ou en additionnel. La première phase du tronc commun comprendrait notamment un mois de préparation militaire et un mois d'encadrement des jeunes du service national universel. Suivrait trois mois de stages. Enfin, les élèves suivraient un mois d'enseignement toujours commun,

mais réparti sur trois sites (Bordeaux, Strasbourg et Rennes). La deuxième phase (enseignements et stages) verrait la constitution de deux filières : justice-sécurité, qui pourrait regrouper les élèves des Écoles nationales de la magistrature, de l'administration pénitentiaire et de la police (ENM, Enap et ENSP). L'autre filière, administrative, regrouperait notamment les élèves de l'ENA et de l'Institut national des études territoriales (Inet). *“Comme il n'est pas envisagé d'allonger la scolarité à l'ENM, nous posons la question, à ce jour sans réponse, du sort des enseignements actuellement dispensés, qui sont jugés – semble-t-il – suffisamment inutiles pour les supprimer : envisage-t-on de réduire la durée du stage juridictionnel à six mois au lieu d'un an ? De supprimer six mois sur les sept de scolarité initiale concernant les apprentissages nécessaires pour exercer chaque fonction ?”* a réagi dans un communiqué virulent le Syndicat de la magistrature, vent debout depuis le début contre ce projet et qui qualifie les premières indications reçues d'“indigentes”. *“Notre première réaction sera de rire de ces travaux qui ne méritent probablement pas mieux”*, assène-t-il. Ce tronc commun pourrait concerner 465 personnes chaque année. À ce stade de la réflexion, les élèves des écoles d'ingénieurs n'entreraient pas dans ce tronc commun, en raison d'un décalage trop important avec l'organisation de leur scolarité. Mais ils pourraient suivre, plus tard dans leur scolarité, une période commune avec certaines de ces écoles.

Pour l'heure, personne ne sait si un nouvel établissement sera effectivement préconisé par la mission, mais les villes choisies – Bordeaux, siège de l'ENM, Rennes, siège de l'EHESP et Strasbourg, siège de l'ENA et de l'Inet – pour l'abriter laissent penser que la mission Thiriez entend capitaliser au maximum sur les infrastructures de formation existantes. La création d'un nouvel établissement pose surtout la question du pilotage de ces écoles, actuellement sous la tutelle d'administrations centrales fort différentes.

► TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

- [Quatrième comité interministériel de la transformation publique](#)

Source *La Vigie*, N°117, novembre 2019

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

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

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

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

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

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

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

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

[Ensemble des mesures annoncées](#)

[Liste des 460 Maisons France Services](#)

[Décret n°2019-1140 du 7 novembre 2019 portant suppression de commissions administratives à caractère consultatif relevant du Premier ministre](#)

[Décret n°2019-1249 du 28 novembre 2019 portant suppression de deux instances consultatives du ministère de l'Intérieur](#)

3) REGARDS VERS LA FPT

- [L'accès encadré des contractuels aux emplois permanents de la fonction publique](#)

La Gazette des Communes, le 23 décembre 2019, par Léna Jabre

Un nouveau décret pris en application de la loi de réforme de la fonction publique est paru au Journal officiel du 21 décembre. Au programme cette fois-ci : l'encadrement du recrutement des agents contractuels aux emplois permanents.

Le [décret](#) sur le recrutement des agents contractuels aux emplois permanents est paru au Journal officiel du 21 décembre. Il fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la

fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants.

Ce décret s'applique aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1er janvier 2020.

Transparence

Le décret fixe une procédure de recrutement dont l'objectif est de garantir le respect du principe d'égal accès aux emplois publics. Un article « mode d'emploi » revient donc sur l'importance de la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

Il y est donc précisé que l'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2018. Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, elle assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Cet avis est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

La fiche de poste doit également indiquer la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Recruter dans la fonction publique territoriale

Le décret précise également la procédure de recrutement des agents contractuels dans les emplois permanents de la fonction publique territoriale.

L'autorité territoriale, ou son représentant, doit accuser réception de chaque candidature et en vérifier la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation. Elle peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Enfin, à l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale. Cette dernière décide de la suite donnée à la procédure de recrutement et informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Des garanties apportées au statut ?

Outre l'encadrement précis de la procédure de recrutement, le texte précise que pour les emplois du niveau de la catégorie A, dans la fonction publique territoriale, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Le texte rajoute que pour cette même catégorie de poste, le renouvellement du contrat d'un agent ne sera

possible que lorsque l'autorité territoriale aura établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Référence :

[Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, JO du 21 décembre.](#)

- [**Deux décrets pour encourager le versement de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans la fonction publique territoriale**](#)

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

La PIPICS s'adresse à tous les agents, titulaires ou non, dans un même service ou groupe de services. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), l'assemblée délibérante ou le conseil d'administration fixe les objectifs à atteindre et les indicateurs pour une période donnée. Au terme de cette période, l'autorité territoriale ou le président de l'établissement public constate si les résultats fixés ont été atteints. Le cas échéant, les agents peuvent bénéficier de la PIPICS dès lors qu'ils justifient d'une durée minimale de présence dans les services sur la période concernée. L'assemblée délibérante ou le conseil d'administration fixe également le montant maximal de la PIPICS susceptible d'être attribuée, dans la limite du plafond annuel fixé par décret.

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

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

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

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

[*Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics*](#)

[*Décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics*](#)

[*Décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime*](#)

d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique

5) REGARDS VERS LE PRIVE

- [Rôle sociétal renforcé grâce à une entreprise plus inclusive, le choix de SANOFI](#)

Source VisionRH, décembre 2019

Donner sa chance à tous en promouvant des modes de recrutement qui **favorisent la diversité**, telle est la démarche dans laquelle s'est fortement investi le groupe pharmaceutique.

Implantée sur 34 sites répartis dans l'hexagone, l'entreprise a été l'une des premières à intégrer le **programme PAQTE**¹, une initiative visant à une meilleure inclusion économique des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Au-delà de l'accueil de stagiaires, les services RH misent sur la **formation en alternance**, une voie efficace et attractive pour l'insertion professionnelle. L'objectif est d'atteindre **6 % des effectifs** en 2020.

Une première campagne a été lancée en partenariat avec [Mozaik RH](#) et sa plateforme « **diversifiez vos talents** ».

Pour réussir au mieux son intégration au sein de la société, la **communauté des alternants** a à sa disposition cinq outils regroupés dans le dispositif « Starting Blocks for Youth ».

Tous les collaborateurs et managers doivent suivre la formation « **Challenge your bias** » qui vise à cibler les comportements pour prendre conscience et mieux neutraliser les préjugés liés à la **discrimination**.

Cette stratégie qui s'inscrit pleinement dans sa **politique RSE** a contribué à la reconnaissance de Sanofi comme « Global Top Employer 2019 » pour ses bonnes pratiques RH.

¹ *Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises*

- [RH : ce qui change au 1^{er} janvier 2020](#)

Source www.actuel-rh.fr, du 3/01/2020, écrit par Anne Bariet et Laurie Mahé Desportes avec le Dictionnaire Permanent Social

Assurance chômage, formation professionnelle, protection sociale, seuils d'effectifs, travailleurs handicapés mais aussi parité et contrôle Urssaf ... Qui dit nouvelle année, dit nouvelles dispositions. Le point sur ce qui change pour les services RH en ce début d'année.

Apprentissage : les branches professionnelles en première ligne

A partir du 1er janvier 2020, le système de l'apprentissage, jusqu'ici piloté par les régions, passe aux mains des branches professionnelles. Les contrats signés à partir de cette date, sont financés sur la base des règles de prises en charge définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles (ou "coût contrat"). Une disposition nouvelle issue de la Loi Avenir professionnel. Les opérateurs de compétences (Opco) se retrouvent en première ligne sur le sujet. Ils sont chargés de financer ces contrats aux centres de formation d'apprentis (CFA) selon ces "coûts

contrats" ou à défaut selon les tarifs définis par le décret dit de "carence" du 13 septembre 2019 ainsi que les frais annexes (hébergement, restauration). Selon le ministère du travail, 360 000 contrats basculent dans le nouveau système.

A noter : la procédure d'enregistrement du contrat auprès de la chambre consulaire est supprimée et remplacée par une [procédure de transmission](#) à l'opérateur de compétences.

Assurance chômage : taxe forfaitaire et bonus-malus

Afin de limiter le travail précaire - en sus du bonus-malus - le gouvernement met en place une [taxe forfaitaire](#) de 10 euros lors de la conclusion d'un CDD d'usage. Trois exceptions toutefois : les contrats conclus avec les salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle ; par les associations intermédiaires qui relèvent du secteur des activités d'insertion par l'activité économique et ceux signés avec les ouvriers dockers occasionnels échappent à cette règle.

Par ailleurs, échappent également à la nouvelle taxation les contrats conclus dans les entreprises relevant de secteurs d'activité qui sont couverts par une convention ou un accord collectif de travail étendu qui prévoit une durée minimale applicable à ces contrats et qui définissent les conditions dans lesquelles il est proposé au salarié de conclure un CDI au terme d'une durée cumulée de travail effectif. Le [secteur du déménagement](#) dispose d'un tel accord.

En outre, pour contrer les difficultés de recrutement, un grand plan de mobilisation sera lancé au sein de Pôle emploi afin de renforcer son action auprès des entreprises : 1 000 conseillers volontaires seront mobilisés à partir de 2020, et remplacés par des CDD recrutés pour trois ans, pour accomplir leur mission.

Code du travail numérique : lancement du site

Le site internet gouvernemental du ["code du travail numérique"](#) est officiellement lancé. Il vise à donner aux salariés et aux employeurs des réponses simples et accessibles aux questions qu'ils se posent sur le droit du travail.

Congé proche aidant : plus de condition d'ancienneté

La [LFSS pour 2020](#) facilite le recours au congé de proche aidant. Depuis le 1er janvier, le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé n'aura plus à justifier d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise : l'article 68 de la loi supprime toute condition d'ancienneté. Son indemnisation, en revanche, est reportée au deuxième semestre 2020.

Contentieux : les premiers pas du tribunal judiciaire

À partir du 1er janvier 2020, le tribunal d'instance est fusionné avec le tribunal de grande instance au profit d'un tribunal unique : le [tribunal judiciaire](#). C'est l'une des mesures phares de la loi de programmation et de réforme de la justice du 23 mars 2019.

Emplois francs : fin de l'expérimentation et généralisation sur tout le territoire

Le [dispositif des emplois francs](#) est généralisé dans toute la France à compter du 1er janvier, au terme

d'une phase d'expérimentation de plus d'un an et demi. Les employeurs peuvent percevoir en 2020 une aide de 15 000 euros sur trois ans lorsqu'ils embauchent en CDI un chômeur résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) situés sur tout le territoire national (2 500 euros sur deux ans pour un CDD de plus de six mois). Cette aide est cumulable avec les autres aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation.

Entreprises à mission : une notion intégrée aux statuts

Le [décret d'application](#) de la [loi Pacte](#) relatif aux sociétés à mission entre en vigueur le 1er janvier. Une société peut désormais "faire publiquement état" de cette qualité lorsque ses statuts mentionnent : une raison d'être ; un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité (en plus de son objectif de réaliser des profits) ; les modalités de suivi de l'exécution de cette mission.

Formation professionnelle : de nouveaux opérateurs

Les conseils en évolution professionnelle (CEP) sont désormais, opérationnels. Créé par les partenaires sociaux dans les ANI de 2013 et institué par la loi de 2014, le CEP est renforcé dans la loi Avenir professionnel de 2018. Il doit permettre aux actifs d'améliorer leur qualification, d'évoluer professionnellement et de sécuriser leur parcours professionnel par un accompagnement gratuit et personnalisé, accessible tout au long de la vie professionnelle. La [liste](#) officielle des premiers opérateurs régionaux du CEP, chargés d'accompagner les personnes dans leur projet professionnel, a été validée par le conseil d'administration de France compétences du 17 octobre 2019. Elle fait la part belle aux Centres interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC), avec huit lots. Par ailleurs, quelques opérateurs privés font leur apparition : il s'agit de Tingari, ex Ingeus, de Catalys conseil, d'Aksis et d'Anthéa RH. Ces nouveaux opérateurs s'ajoutent aux acteurs "historiques" ; créés en 2014 : Pôle emploi, l'Apec, les Missions locales, les Cap emploi. L'offre de services du CEP rendu par ces conseillers s'établit suivant le nouveau cahier des charges du 29 mars 2019 .

Par ailleurs, une commission paritaire interprofessionnelle (CPIR), appelée association transition Pro (ATpro), est mise en place pour instruire les demandes de prise en charge financière du [CPF de transition professionnelle](#). 18 structures sont agréées depuis le 1er janvier. Elles attesteront aussi du caractère réel et sérieux des projets de reconversion des démissionnaires souhaitant bénéficier du versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

A noter également pour le compte personnel de formation, la gestion de son financement est transférée entièrement à la Caisse des dépôts et consignations.

Licenciement économique : dématérialisation des ruptures

A compter du 1er janvier, les informations relatives aux ruptures de contrat de travail prononcées dans le cadre d'un [licenciement pour motif économique](#) de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours devront également être transmises de manière dématérialisée au Direccte dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement. Jusqu'à présent, seules les procédures de 10 salariés et plus étaient concernées.

Mi-temps thérapeutique : le délai de carence est supprimé

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a supprimé le délai de carence de trois jours

précédant le versement de l'indemnité journalière de sécurité sociale en cas de [temps partiel thérapeutique](#). Le mi-temps thérapeutique est donc indemnisé dès la prescription de l'arrêt de travail.

Pacte : les obligations liées aux seuils d'effectifs modifiées

Dès le 1er janvier 2020, les obligations liées aux seuils d'effectifs sont allégées. Une disposition issue de la loi Pacte. Concrètement, ce texte harmonise le mode de calcul des effectifs. Il généralise le [décompte de l'effectif](#) selon les règles du code de sécurité sociale. L'objectif étant d'utiliser le mode de calcul de l'effectif mis en œuvre dans la DSN. Ainsi, c'est l'effectif annuel moyen de l'année N -1 qui sera pris en compte pour plusieurs obligations du droit du travail liées à un seuil d'effectif : désignation d'un référent "harcèlement", heures supplémentaires hors contingent ; assujettissement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ; aide à l'apprentissage, contribution formation...

En outre, les seuils d'effectifs sont regroupés sur les niveaux 11, 50 et 250 salariés. Et un seuil ne [pourra être considéré comme franchi](#) que s'il a été atteint pendant cinq années consécutives. Conséquences ? Seules les entreprises ayant durablement franchi un seuil se verront appliquer des obligations supplémentaires. Dans l'idée du gouvernement, il s'agit de ne pas exposer à des contraintes supplémentaires les entreprises dont la croissance est fragile et incertaine lorsqu'elles franchissent temporairement un seuil (*voir article dédié dans cette édition*).

Parité : la loi Copé-Zimmermann étendue aux entreprises de plus de 250 salariés

Les entreprises de 250 salariés ou plus doivent désormais compter au moins 40 % de femmes dans leur conseil d'administration ou de surveillance. Cette obligation, qui s'applique depuis le 1er janvier 2017, aux sociétés cotées et aux entreprises de plus de 500 salariés, en vertu de la loi Copé-Zimmermann, est désormais étendue aux sociétés de plus de 250 salariés. A défaut, elles encourent des sanctions : nullité de la nomination ou de la désignation ; nullité des délibérations rendues par les conseils d'administration ou de surveillance ; suspension du versement des jetons de présence...

Prime de pouvoir d'achat : reconduite en 2020

En 2020, les employeurs pourront à nouveau verser une [prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#) exonérée de cotisations sociales et non imposable. Ils ont jusqu'au 30 juin. Mais le dispositif 2020 n'est pas la copie conforme du dispositif 2019. La liste des salariés éligibles au dispositif s'est quelque peu élargie, le plafond de rémunération n'est plus calculé sur l'année civile précédente mais sur les 12 derniers mois précédant le versement de la prime et une condition supplémentaire, l'existence ou la mise en place d'un accord d'intéressement, est requise pour bénéficier des exonérations sociale et fiscale.

Prime transport : nouvelles exonérations

A compter du 1er janvier, la participation de l'employeur aux dépenses d'[alimentation des véhicules électriques](#), hybrides rechargeables et hydrogènes est exonérée de toute cotisation jusqu'à 400 euros par an. La participation aux frais d'essence et de diesel reste quant à elle exonérée de cotisations jusqu'à 200 euros par an seulement.

Protection sociale : zéro reste à charge

En application de l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, les entreprises

ont l'obligation de mettre en conformité les [contrats frais de santé](#) conclus à compter du 1er janvier 2020 avec le dispositif du reste à charge zéro intégrant les frais d'optique et certains frais dentaires.

Représentants du personnel : place au CSE

Exit CE, DP et CHSCT ! Place au comité social et économique (CSE). Toutes les entreprises d'au moins 11 salariés ont l'obligation d'avoir mis en place cette nouvelle instance sous peine de délit d'entrave ou de remise en cause des décisions nécessitant une consultation. L'administration devrait donc rappeler à l'ordre les entreprises récalcitrantes en janvier prochain. Selon le dernier pointage du ministère du travail, début décembre, 500 000 CSE avaient été mis en place. Toutefois 15 % à 20 % des instances restaient à mettre en place début décembre. Pour les entreprises retardataires, le ministère a complété, le 20 décembre, son [questions-réponses](#) afin de les accompagner.

Retraites chapeaux : de nouvelles règles

La [loi Pacte](#) a prévu la transposition dans un délai de six mois de la directive communautaire du 16 avril 2014, dite portabilité retraite. Ce texte, qui entre en vigueur le 1er janvier, prévoit ainsi la fin de l'acquisition des nouveaux droits aléatoires au titre d'un dispositif de retraite chapeau antérieur au 4 juillet 2011. Il met également un terme à la possibilité pour l'employeur de changer de régime social moyennant une contribution aléatoire. L'objectif étant d'encadrer le bénéfice de tels régimes et d'imposer des limites à la constitution de ces nouveaux droits acquis et transférables tout au long de la carrière comme au montant des rentes.

Travail dissimulé : sanction amoindrie si peu de salariés concernés

La sanction consistant à priver l'employeur de ses réductions et exonérations de cotisations en cas de recours au travail dissimulé est assouplie à compter du 1er janvier, selon la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020. Cette sanction ne sera que partielle lorsque la dissimulation représente une proportion limitée des salariés régulièrement déclarés. La loi réduit également les situations dans lesquelles l'employeur ou le donneur d'ordre ne peut pas prétendre au bénéfice de la modulation. Elle prévoit également que l'entreprise de travail temporaire sous-traitante doit justifier de l'obtention de la garantie financière ([article L.1251-49 du code du travail](#)) pour obtenir une attestation de vigilance auprès de l'Urssaf.

Travailleurs handicapés : la déclaration intégrée à la DSN

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 et ses décrets d'application du 28 mai 2019 ont modifié l'[obligation d'emploi des travailleurs handicapés](#) (OETH) à compter du 1er janvier. Tous les contrats de travail doivent désormais être pris en compte intégralement au titre de de l'OETH (y compris les stagiaires, les personnes en période de mise en situation professionnelle et les personnes mises à disposition par les entreprises de travail temporaire ou les groupements d'employeurs), au prorata du temps de travail sur l'année. La déclaration d'emploi des travailleurs handicapés, rendue obligatoire pour toutes les entreprises y compris celles comptant moins de 20 salariés, est intégrée à la déclaration sociale nominative à compter de 2020. Les accords collectifs agréés ne peuvent plus être signés au niveau d'un seul établissement, et seront limités à trois ans, renouvelables une fois. Le calcul de la contribution des entreprises dans le cadre de l'OETH est également modifié, et son recouvrement est confié soit aux Urssaf soit aux caisses de MSA (qui reversent ensuite le montant à l'Agefiph).

Urssaf : droit à l'erreur

Un [décret](#) du 11 octobre 2019 prévoit une évolution de la procédure de contrôle Urssaf applicable à compter du 1er janvier 2020. La principale mesure accorde un délai supplémentaire à l'employeur pour répondre à la lettre d'observations. Jusqu'alors le délai de réponse de l'employeur était de 30 jours. Il pourra désormais, à la demande de l'employeur contrôlé, être prolongé de 30 jours supplémentaires. La période contradictoire pourra être portée à 60 jours. A défaut de réponse de l'Urssaf, la demande de prolongation du délai sera considérée comme étant acceptée. Par ailleurs, le décret supprime la majoration de 5 % en cas de redressement sauf si le montant est élevé et pour certaines infractions.

6) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA

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

Source La Vigie, N°117, Novembre 2019

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

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

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

[Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française](#)

[Décret n° 2019-1266 du 29 novembre 2019 relatif à la prise en compte des services accomplis au sein des institutions, organes ou agences de l'Union européenne par des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour leur classement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française](#)

- [Publication du panorama des administrations publiques 2019 de l'OCDE](#)

Source La Vigie, N°117, novembre 2019

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

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

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

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

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

[Panorama des administrations publiques 2019 \(en anglais\)](#)

[Résumé du panorama 2019 \(en français\)](#)

[Fiche récapitulative des principales données sur la France \(en anglais\)](#)

- [**L'âge de départ à la retraite des magistrats polonais, différencié entre les femmes et les hommes, est contraire au droit de l'Union**](#)

Source Vision RH-DGAFP

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

Estimant que ces règles introduisaient une **discrimination en raison du sexe contraire au droit de l'Union européenne**, la Commission européenne a saisi la CJUE d'un **recours en manquement contre la République de Pologne** aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 157 TFUE ainsi que de l'article 5, sous a), et de l'article 9, paragraphe 1, sous f), de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

La CJUE relève, tout d'abord, que la réglementation européenne applicable aux Etats-membres concernant les régimes de pensions des magistrats s'attache à assurer un même principe d'égalité entre travailleurs féminins et travailleurs masculins : l'article 157 TFUE garantit à chaque État membre l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ; la directive 2006/54 assure l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale. Elle juge, à ce titre, que la loi polonaise, en établissant un âge de départ à la retraite différent en considération du sexe des

magistrats, introduit des conditions discriminatoires, conduisant à priver les intéressés d'un égal accès, au même moment, aux avantages prévus par les régimes de pension dont ils relèvent. La CJUE juge, en outre, qu'une telle réglementation ne peut en aucun cas constituer une mesure de discrimination positive, ainsi que le fait valoir la République de Pologne, dans la mesure où les départs anticipés à la retraite ne sauraient compenser des désavantages auxquels seraient exposées les fonctionnaires féminins durant leur carrière.

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

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

BIBLIOGRAPHIE :

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

(ctrl+clic droit pour suivre le lien) :

NOUVEAUTÉ !

Guides RH publiés par la DGAFP

- Les dispositif d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'Etat
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/dispositifs-daccompagnement-indemnitare-des-restructurations-dans-services-de-letat>
- [Guide la qualité de vie au travail](#)
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-la-qualite-de-vie-au-travail>
- [Guide des procédures Accidents de service – Maladies professionnelles](#)
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>

Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Ce guide, mis à disposition des employeurs publics des trois versants et des écoles de service public, vise à faciliter le déploiement d'un plan de formation pour l'ensemble des agents publics, conformément à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Le Guide : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/prevention-des-violences-et-harcelements>

[.Guide pour le déploiement du SI du compte personnel de formation dans la fonction publique. - Fascicule 1 : la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation](#)

[.Commission de déontologie de la fonction publique. Accès des agents publics au secteur privé. Rapport d'activité 2016](#)

[.Le Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État \(édition 2017\)](#)

[.Le compte personnel de formation : guide de mise en oeuvre du CPF des agents publics de l'Etat \(édition 2017\)](#)

[.L'apprentissage dans la fonction publique de l'État \(édition 2017\)](#)

[.L'action des PFRH \(avril 2017\)](#)

[.Répertoire interministériel des métiers de l'État \(édition 2017\)](#)

[Guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État \(2016\)](#)

[.Bilan de la déconcentration des actes de gestion \(2016\)](#)

[.Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines](#)

[.Guide télétravail : guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#)

[.Le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État. Guides pratiques](#)

[.Réseaux ministériels. Accompagnement personnalisé des agents publics au sein des services de l'État](#)

[.Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jurys](#)

[.Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale](#)

[.Le coaching professionnel dans la fonction publique : définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir](#)

[.Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État](#)

[.Les démarches, les outils et les acteurs de la mobilité : guides pratiques](#)

[.La loi sur la mobilité des fonctionnaires](#)

[.L'École de la GRH : présentation de l'école](#)

Les plus :

Pensez aux formations interministérielles : Voir SAFIRE :

<http://www.safire.fonction-publique.gouv.fr/>

La Place de l'Emploi Public :

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

Les Concours :

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